

研究ノート インド労働市場の変容と労働者のモビリティ

著者	木曾 順子
権利	Copyrights 日本貿易振興機構（ジェトロ）アジア経済研究所 / Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (IDE-JETRO) http://www.ide.go.jp
雑誌名	アジア経済
巻	52
号	2
ページ	23-57
発行年	2011-02
出版者	日本貿易振興機構アジア経済研究所
URL	http://hdl.handle.net/2344/00007064

インド労働市場の変容と労働者のモビリティ

——アフマダーバードの事例を中心に——

きそ じゆん こ
木 曾 順 子

《要 約》

急速な経済成長によって注目されるインドでは、豊かな労働者が目に見えて増えてきた一方、今もその数をはるかに上回る数多くの貧しい労働者が存在している。本稿では、その背景にある雇用なき成長、雇用流動化、雇用の非正規化、社会集団とリンクした階層的労働市場といったインド労働市場の特徴に注目し、労働市場の変容と限界を、労働者側に視点を据えて、その職業モビリティの実態から考察しようとした。まず第Ⅰ節では、マクロ統計データと関連先行研究に依拠し、労働市場構造の特徴と変化を概説している。第Ⅱ節では、筆者が1991年以来グジャラート州アフマダーバードで行ってきたフィールド調査のうち、主に2006年調査のデータに基づき、雇用流動化の影響を、もと工場労働者の失職・転職の実態として明らかにした。第Ⅲ節では、子世代の調査から、世代を超えた職業モビリティの実態および階層的労働市場変容の限界と可能性について考察した。そしてむすびでは、分析結果を整理し、改めて全体を踏まえて考察を加えている。

はじめに

I インド労働市場の変容と現状

II 労働者の世代内モビリティ

III 労働者の世代間モビリティ

むすび

はじめに

経済成長のつづくインドについては、国の内外でその発展を支える優れた人材の豊富さとその活躍、富裕層や中間層の拡大、消費ブームに支えられた市場の膨張等が、経済成長の象徴として取り上げられることが多くなった。貧困率

の急速な低下も指摘されている。経済成長の波がじわじわと貧困層の底上げをもたらし、成長のダイナミズムがあらゆる階層に及んで社会変動を促しているとの期待感はこちらの面からも高められてきた。しかしこの期待に影を落とし、貧困緩和と社会変動やその持続可能性の評価に一考を促すのが、インド労働市場の次のような特徴だろう。

まず、経済成長に十分な雇用増が伴っていない「雇用なき成長」という事態である。インドでは、公的部門と一定以上の雇用規模をもつ民間事業所群を組織部門と呼び、そしてそこで働き、労働・社会保障法の適用対象として、雇

用・労働条件を法的に保証された労働者を、組織部門労働者として把握してきた。この組織部門雇用が伸び悩み、そのためインドでは今も大多数の労働者が農業や都市インフォーマル・セクターを含む未組織部門で働いている。

次に雇用の流動化である。他の多くの国々と同様、インドでも1990年代の経済改革開始以降、労働市場の硬直性が問題視され、労働市場の柔軟性の追求が労働改革の一環としてとくに注目されてきた。労働者寄り雇用者保護的な労働法制に起因する労働市場の硬直性が雇用抑制を促し、ひいては組織部門雇用の拡大を損なっているとして、解雇規制や請負労働者の利用規制など、労働者保護的な関連法の改正が求められ、議論がつづいてきたのである^(註1)。しかし、インドの労働市場は、実際には考えられている以上に柔軟である。労働市場の大部分を占めている未組織部門が、法的な解雇・閉鎖規制と無縁で、解雇や転職による高い雇用流動性を特徴としてきたことは言うまでもない。また、規制対象の企業でも、閉鎖や解雇は合法・非合法の様々な手段を講じて行われてきた。無論、法の遵守を前提とする限りにおいて労働市場の硬直性は存在し、雇用拡大へのその負の影響も否定できないだろう。とはいえ、事実上柔軟でありながらと言うべきか、硬直的だからこそと言うべきか、インドで進んできたのは、上述の雇用なき成長であった。

3点目は、社会集団とリンクした労働市場の階層性である。インドでは、今も職業・雇用形態・所得の格差が宗教やカーストなどによる社会階層とかなりリンクしている。激しい論争を招きながらも高等教育や公的雇用等の面で「後進」の社会集団を対象に留保政策が採られてき

たのは、まさに階層固定化の回避を重視したからこそでもあろう。

こうした労働市場の特徴は、安定した雇用や基本的必要を満たすに足る収入の確保を困難にして貧困緩和を妨げ、しかも貧困緩和が社会集団による格差を伴って進むならば、社会集団とリンクした階層的労働市場変容の足枷となり得る。ところがそうした事態が経済改革以降どう進み、具体的に誰が、どの程度、貧困緩和や経済的上昇を妨げられ、何が影響しているのかについてはまだまだ研究途上である。本稿が明らかにしたいのはこの点である。分析は1991年、98年、2006年とアフマダーバードで筆者が行ってきた労働者調査のうち、主に2006年調査のデータに基づく。ここで取り上げる労働者階層は、経済改革以前の工業化のひとつの段階において、工業化の恩恵を受けて組織部門製造業に職を得ていた労働者群という共通性をもち、かつ請負のブルーカラー労働者から常用のホワイトカラー労働者まで、職務の階層性を内包した、(もと)工場労働者とその子という労働者群である。本稿では、彼らの世代内モビリティ、子との間での世代間職業モビリティに注目することで、貧困化あるいは経済的上昇、階層的労働市場の変容が、どのような形で実現ないし制約されてきたのかを考察したい。職業モビリティという用語は、ここでは世代内・世代間の職業とその他の労働に関わる地位の移動という意味で使っている。

本稿の構成は次のとおりである。第Ⅰ節では、インド労働市場構造の特徴・変化を4つの側面から整理し、概観を把握する。雇用なき成長、雇用の流動化、社会集団間の格差、労働者の世代間職業モビリティそれぞれについて概説する。

続く第Ⅱ節と第Ⅲ節は、アフマダーバードでのフィールド調査の結果に基づいて考察を進める。第Ⅱ節ではまず、工場閉鎖や希望退職等を原因として生じた（もと）工場労働者の世代内モビリティ＝失職・転職の実態を明らかにする。つまり、組織部門で現実起こってきた雇用流動化の労働者にとっての意味と、労働者間に生じた職業モビリティ格差の実態および原因を考察する。そして第Ⅲ節では、同労働者の子に関するフィールド調査データに基づき、世代間職業モビリティの実態および階層的労働市場の変容と限界について考察したい。

I インド労働市場の変容と現状

1. 雇用なき成長

表1には、5カ年計画期ごとのGNP実質成長率と、伸びが期待されてきた組織部門雇用の変化を示している。この間、とりわけ経済改革以降の好調な経済成長に比べ、組織部門雇用は、2カ年計画の2年間で例外として、増加幅・増加率ともに下がりつづけ、やがてマイナスを示

したことがわかる。

組織部門の中でも製造業における雇用伸び悩みは深刻である。ナガラージらは、1980年代以降を、雇用なき成長の80年代、90～96年のブーム、その後の急激な人員削減期と整理し、組織部門製造業の雇用者数が、2001/02年には8年前の水準まで戻ったことを指摘していた[Nagaraj 2004]。表1が示すように、第9次5カ年計画期、第10次5カ年計画期と、その後も組織部門製造業の雇用はマイナスを示しつつ、組織部門雇用低迷の主因となってきた。組織部門製造業における成長と雇用の齟齬は、工業年次調査のデータからは、次のように確認できる。雇用者数がピークを迎えた1995/96年から2005/06年までの10年間の変化をみると、雇用はマイナス1.05パーセントで減少して0.9倍になったのに対し、産出高は実質成長率7.4パーセントで2倍に、純付加価値は実質成長率4.8パーセントで1.6倍に上昇した。もともと低かった労働分配率が、この間に32パーセントから24パーセントへとさらに下がった点も注目されるだろう[Govt. of India, Ministry

表1 5カ年計画期間ごとのGNPと組織部門雇用数の変化

5カ年計画期			第6次 1980-85年	第7次 1985-90年	2カ年計画 1990-92年	第8次 1992-97年	第9次 1997-02年	第10次 2002-07年 ¹⁾
実質GNP成長率(%)			5.4	5.5	3.2	6.6	5.5	7.9
組織部門 雇用	純増減(万人)		227.3	177.5	70.3	118.9	▲ 103.9	▲ 21.3
	年間 増加率 (%)	公共部門	2.8	1.7	1.2	0.4	▲ 0.8	▲ 0.8
		民間部門	0.2	0.7	1.7	2.1	▲ 0.6	1.0
		製造業	1.1	0.5	0.8	1.4	▲ 2.1	▲ 2.4
		その他産業	2.3	1.7	1.5	0.7	▲ 0.3	0.4
		全体	2.0	1.4	1.3	0.9	▲ 0.7	▲ 0.2

(出所) *Economic Survey*, various years より作成。

(注) ▲はマイナス。

1) 組織部門雇用については2002～06年の数値。

of Statistics and Programme Implementation, website]^(注2)。

もちろん、製造業種別に詳細をみれば、雇用置換的な業種群もあれば雇用創出的な業種群も存在する。しかし、組織部門製造業が全体として雇用創出を犠牲に資本集約化を進め、成長を達成してきたことはこれまでも指摘されてきた[Kannan and Raveendran 2009; 木曾 2003]。カッナン＝ラビーンドランは、労働生産性上昇による成長の果実は雇用主の手に落ち、被雇用者の中でもとくに生産労働者は、雇用機会と実質賃金の両面で不利益を被ってきた、と指摘している。

他方、急速な人口増加を反映して、労働力の急増はつづいてきた。人口センサスによると、インドの労働者数は、主労働者（1年の半分以上働いた者）と周辺の労働者（働いた日数が1年の半分未満の者）合わせて、1991～2001年に年平均2.5パーセントで増加してきた。そして増加した労働者の多くが、農業や農業以外の未組織部門に吸収されてきた。組織部門雇用は、就業者の大体7～8パーセントを占めてきたが、2000年代にその比率はさらに縮小し、2004/05年には推定4億5750万人の総就業者のうちのわずか5.8パーセントまで下がった。農業就業

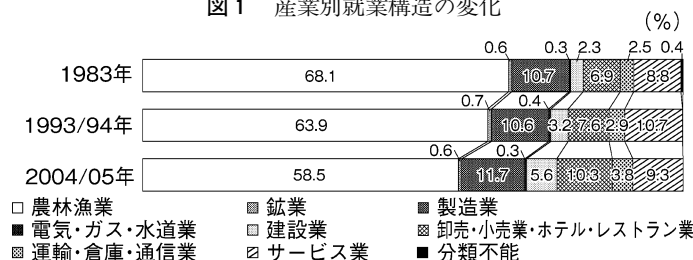
者が58.5パーセント、非農業未組織部門就業者が35.7パーセントを占めている^(注3)。

2. 就業構造の変化と雇用流動化

産業別就業構造の変化は図1から確認できる。全国標本調査（National Sample Survey, 略称NSS）から1983, 93/94, 2004/05年のほぼ10年ごとの変化をみると、第一次産業、とくに農業就業者比率が縮小し、第三次産業とくに卸売・小売業の就業者の比率が拡大してきたこと、第二次産業では製造業就業者比率に大きな変化はなく、建設業就業者の割合が拡大してきたことがわかる。また、2004/05年の職業構造は、図2に示したとおりである（主労働のみ）。1993/94年に比べると、農村、都市ともに農林漁業職の比率は各4.4ポイント、1.9ポイント減り、その分、農村では製造・運輸・建設・労務職の、都市では行政・管理職等の比率が拡大していた。

従業上の地位については、常用雇用者の比率は1983年、93/94年とわずかに拡大してきたが、2004/05年時点でも15パーセントに過ぎない点が注目される。多くの労働者が非正規の日雇い労働者（28パーセント）や、自営業者（33パーセント）、無給の家族労働者（24パーセント）

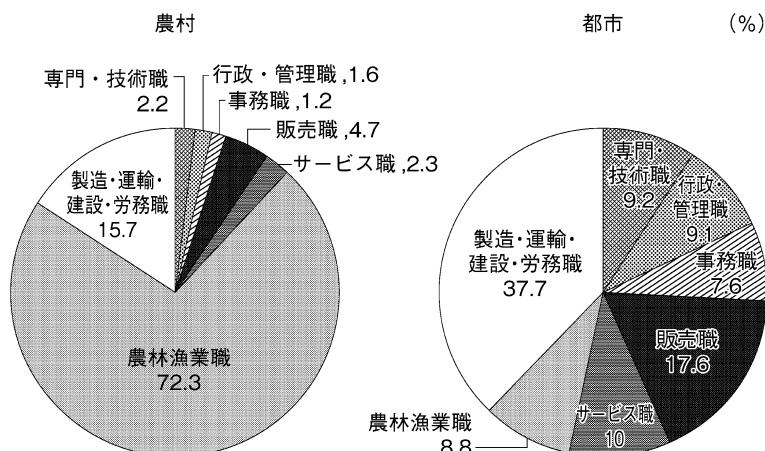
図1 産業別就業構造の変化



(出所) Institute of Applied Manpower Research (2007, 168) より作成。

(注) Usual status の労働者で、恒常的にまたは臨時で稼得労働についている者。

図2 職業別就業構造 2004/05年



(出所) Institute of Applied Manpower Research (2007, 171) より作成。

(注) Usual status の労働者で、恒常的に稼得労働に就いている者。

ント) という構造がつづいてきた [NCEUS 2009, 59]。また近年、非正規雇用の別の形態である請負労働者の増加も指摘されている。派遣先と直接的な雇用関係のない請負労働者の規模と変化を正確に捕捉するのは困難だが、NSS では日雇いだけでなく常用の拡大にもある程度反映されている可能性がある。NSS の定義では、日々または有期の契約によるのではなく、定期的に賃金・俸給を受け取って雇用されている場合を常用と見なすが、請負労働者の中には同じ派遣先で長期にわたり継続的に働いている者がいるためである。間接雇用の請負労働者の利用は、建設業、製造業、運輸業等に多く、労働雇用省年報によると、公認請負業者が届け出た請負労働者数は、2007/08 年度で 131 万人強であった [Govt. of India, Ministry of Labour and Employment, website]。ところが 2004/05 年度工業年次調査によると、組織部門製造業の請負労働者は生産労働者の約 26 パーセント、175 万人と推定され、なお過小評価の可能性は残る

が^(注4)、これだけでも労働雇用省の数値を上回っていた [Govt. of India, Ministry of Labour and Employment 2008]。

雇用流動化の一手段となる雇用の非正規化に関しては、事業所レベルでの実証的研究は少なく、その実態は見えにくい。たとえば調査時期はやや古いだが、Deshpande et al. (2004) はその希少な研究のひとつだろう。10 州 9 業種にわたる 1294 工場（工場法登録工場、すなわち組織部門）を対象にした同調査では、経済改革以降の 1991～98 年の間に、雇用者数が年 2.84 パーセントで増加した一方、日雇いと臨時を合わせた非常用労働者比率が約 32 パーセントから 36 パーセントに拡大したこと、さらに請負労働者を加えると、非正規雇用の割合が 98 年に 42 パーセントに達していたことを指摘し、雇用非正規化の進行を明らかにした。

しかし雇用の流動化は、組織部門でも具体的には次のような形で実現されてきたのであり、その方法のいくつかは、第 II 節で紹介する筆者

の調査でも観察された。希望退職計画の実施など企業再編のための解雇、つまり正規雇用労働者の削減、ないし新規の正規採用の抑制、他方で、安価で融通の利きやすい日雇い、請負、女性労働者への代替、また、様々な名目での工場閉鎖、その後より資本集約的な技術を用い、あるいは、より多くの非正規雇用へと陣容を一新しての事業の再開など多様な方法がとられてきた。こうして組織部門雇用や正規雇用は伸び悩み、他方で、雇用・所得保障を欠く未組織部門雇用や非正規雇用が増え、より柔軟な労働市場は、まさに柔軟化を巡る論争をしり目に実現されてきたのである^(註5)。

3. 社会集団間の格差

次に、社会集団間の格差を、(収入源となっている経済活動に基づく)世帯タイプ、支出レベル、教育レベルからみておきたい。社会集団別の人口構造は、2001年人口センサスと2004/05年NSSで若干異なっているが^(註6)、NSSデータによると、2004/05年時点で指定カースト(Scheduled Caste=ダリト、いわゆる「不可触民」)19.7パーセント、指定部族(Scheduled Tribe=少数部族)8.4パーセント、その他後進諸階級41.1パーセントで、上位カーストを含むこれら以外の「その他」が30.7パーセントであった[Govt. of India, National Sample Survey Organisation 2006]。

表2からわかるように、世帯タイプは社会集団間で異なる。農村では、農村のもっとも貧しい層といえる農業労働者の比率が指定カーストや指定部族で高く、「その他」で低い。逆に自耕作農の世帯比率は指定カーストで低く、「その他」でもっとも高い。他方、都市では、雇

用・所得の不安定な日雇い世帯の比率が指定カーストや指定部族で高く「その他」で低い。逆に、雇用の安定した常用雇用の世帯比率は「その他」で比較的高いが、その他後進諸階級では低かった。自営業の世帯比率は、その他後進諸階級、次いで「その他」で相対的に高いことなどが顕著な傾向として指摘できよう。

世帯タイプの違いを反映して、消費支出構造も社会集団間ではっきりと異なっていた。1人あたり月間消費支出額で分けた12階層のうち、貧困線水準に近い^(註7)下位4分位までを相対的な下位世帯とすると、その比率が高い順に、農村では指定部族、指定カースト、その他後進諸階級、「その他」となり、都市では指定カースト、指定部族、その他後進諸階級、「その他」の順となる。農村でも都市でも指定カーストと指定部族に低所得者世帯が多いことがわかる。逆に、貧困線水準の倍を上回る支出水準として上位3分位までを相対的な上位世帯とすると、その比率は、農村でも都市でも「その他」世帯でもっとも高く、指定カーストや指定部族ではずっと低い。

さらに、同表が示すように、教育レベルも社会集団間で明確に異なる。農村でも都市でも非識字者の比率は指定カーストと指定部族で非常に高く、カレッジ以上の比率は「その他」で高い。とくに都市における差は大きい。こうした社会集団間の教育格差は、世帯タイプ、さらに消費支出レベルの階層性に強く影響したと推測される。

しかも注意が必要なのは、たとえ教育レベルが同じでも、社会集団間で支出構造に著しい差があったことである。Sengupta, Kannan and Raveendran (2008) は、NSSデータから消費

表2 社会集団と職業・貧困・教育レベル

		指定 カースト	指定部族	その他後進 諸階級	その他	全体
農村	世帯タイプ ¹⁾					
	自耕作農	20.2	39.3	38.7	43.3	35.9
	農業労働者	40.5	34.0	22.4	15.6	25.8
	非農業自営業	14.1	6.4	17.6	18.1	15.8
	非農業雇用者	15.4	11.3	10.4	7.7	10.9
	その他	9.8	8.9	11.0	15.3	11.6
	1人あたり月間消費支出					
	上位3階層 (690 ルピー～)	15.7	13.1	23.8	37.6	24.4
	下位4階層 (～365 ルピー)	28.7	38.3	20.3	12.5	22.0
	教育レベル ²⁾					
	非識字	54.4	58.6	45.7	32.3	45.2
	識字+初等 (8年)	35.1	33.9	39.2	43.7	39.0
	前期中等 (2年)	5.6	4.0	8.1	12.1	8.2
	後期中等 (2年)	2.9	2.1	3.9	6.3	4.1
	カレッジ以上	2.0	1.4	2.9	5.5	3.2
都市	世帯タイプ ¹⁾					
	常用雇用	41.1	41.8	36.7	44.8	41.3
	日雇い雇用	21.8	17.3	14.5	6.2	11.8
	自営業	29.4	26.3	40.3	38.6	37.5
	その他	7.7	14.5	8.4	10.3	9.4
	1人あたり月間消費支出					
	上位3階層 (1380 ルピー～)	11.2	16.8	17.9	39.5	27.0
	下位4階層 (～580 ルピー)	37.9	34.1	28.0	14.0	23.1
	教育レベル ²⁾					
	非識字	31.5	28.7	24.0	12.3	19.6
	識字+初等 (8年)	43.8	36.5	43.0	33.1	38.2
	前期中等 (2年)	11.4	13.2	13.9	17.6	15.3
	後期中等 (2年)	6.3	10.3	8.3	13.1	10.4
	カレッジ以上	6.9	11.3	11.0	24.0	16.6

(出所) Govt. of India, National Sample Survey Organisation (2006, 23-4, 27, 32-33) より作成。

(注) 教育レベルは15歳以上人口の構成比(%)で、その他の項目は世帯の構成比(%)。

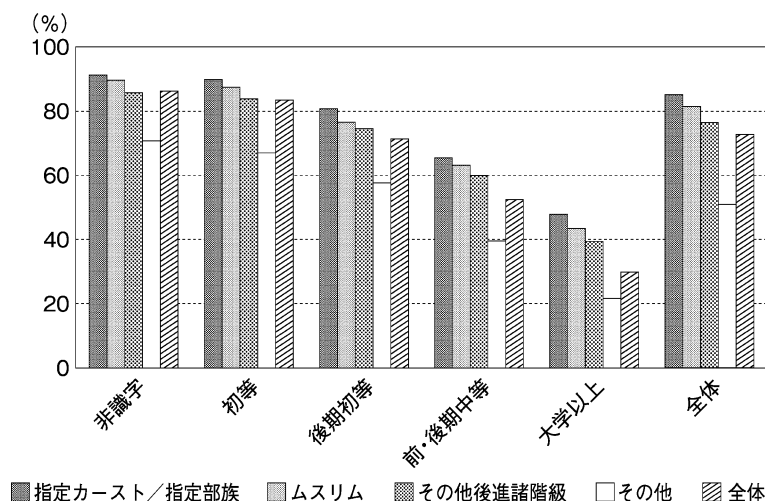
1) 世帯タイプは、調査前年の主要収入源(経済活動)によって分類されている。

2) 識字とは正規教育以外の方法による識字者。primary (5年)+middle (3年)を初等, secondaryを前期中等, higher secondaryを後期中等としており, diploma/certificateはカレッジ以上に含めた。かっこ内に示したのは、現在の標準的な学校制度に基づく各教育年数である。

支出階層を6階層に分け、その階層の1人1日あたりの支出額の平均値が、購買力平価(PPP)で示した2米ドルつまり国際的な貧困線水準にほぼ等しい20ルピーである下位4分位の支出階層までの人びとをインドの「普通の人びと」と呼んだ^(註8)。図3からわかるように、どの社会集団でも、教育レベルの上昇にしたがい「普通の人びと」の比率は下がるが、同時に

どの教育レベルでも社会集団間でその比率にかなり差があった。つまり「普通の人びと」の比率は、どの教育レベルでも指定カースト/指定部族がもっとも高く、ムスリム、その他後進諸階級、「その他」(前述の「その他」からムスリムを除く)の順で下がっている。たとえば大卒者における「普通の人びと」の比率は、「その他」では約22パーセントだが、指定カースト/指

図3 教育レベルと社会集団別にみた「普通の人びと」の比率



(出所) Sengupta, Kannan and Raveendran (2008, 54, Table 9) を加工。

(注) 15 歳以上人口。教育レベル区分については、表 2 の注 2) 参照のこと。

定部族では半数近くを占めたのである。こうしてセングプタ＝カナン＝ラビーンドランは、貧しい指定カースト／指定部族が、貧しいムスリムや貧しいその他後進諸階級、ましてや貧しい「その他」階層とは教育、雇用、支出レベルなどの面で異なった階層であること、貧困といってもその深刻さが社会集団間で異なっていることを強調している。また 1999/2000 年 NSS データを分析した Mohanty (2006) は、NSS 4 分類のうちの「その他」を上位カーストとその他宗教に 2 分割して社会集団を 5 つに分け、高等教育へのアクセスや新規の高給職への参入などの面で、上位カーストが集団として別格であること、加えてその他後進諸階級は、教育・雇用・所得面で、上位カーストよりずっと指定カーストや指定部族に近い集団であることを指摘している。

4. 世代間の職業モビリティとその限界

無論、こうした労働市場の階層構造に、変化がないわけではない。関連するいくつかの先行研究が示すのは、カーストなど社会集団と職業のリンクが弱まってきたこと、世代間で一定の職業モビリティが生じてきたこと、とはいえ最下位の社会集団の世代間職業モビリティに限界が見られることなどである。以下、その内容を簡単に紹介するが、その前に職業上の地位の上位・下位の区分や、上向・下向といった職業モビリティに関わる表現が、筆者の調査分析も含めて厳密な職業的ヒエラルキーを示したりそれに基づくものではないことを断っておく。論者により位置づけの基準は異なるが、一般的に技術・資格レベル、雇用の安定性、平均的な報酬額などを基準としている。

たとえば Kumar, Heath and Heath (2002a) は、インド全国の有権者を対象にした 1996 年国政選挙調査 (National Election Study, 略称

NES) のデータからサンプルを選び、息子 (回答者) とその父親の間の職業モビリティの実態と、モビリティへのカーストの影響を考察している。職業階層 (class, 8 分類^(註9)) 構造は、ビジネス職や上位俸給職の比率拡大を伴い、父から子へと一定の変化を示した。これと関連して世代間の職業移動率は約 33 パーセントであった。上向移動が下向移動を上回ってそれぞれ 19 パーセント、7 パーセントを占め、水平移動が約 7 パーセントという内訳である。他方で、残り約 67 パーセントは移動を示さず、職業世襲の強さが指摘された。そして出身カーストの職業階層への影響は、あるとはいえ (とくに上位カーストで統計的に有意な影響)、出身職業階層の影響より弱いというのが結論であった。ゆえに階級不平等の再生産は、カーストに帰されるべきではなく、むしろ職業階層間の資金・教育・社会的資源の格差に起因すると推察している。

つづけて Kumar, Heath and Heath (2002b) は、1996 年 NES に 1971 年 NES のデータを加え、父と子の職業モビリティを 2 つの時期について比較分析した。96 年の上向移動率は上述のとおりで、職業モビリティは低かった。それでも 71 年よりはやや上がっていたと指摘する。ただし、この比較分析では職業階層が 4 分類^(註10) と大まかになっており、加えて従業上の地位の変化が分析に反映されていない点に注意が必要だろう。出身カーストの職業とのリンクについての考察結果は上と同じである。

他方、Deshpande and Palshikar (2008) によると、近年、高等教育と IT および IT 関連産業の発展が著しいプネでは、クマール=ヒース=ヒースの指摘よりはるかに顕著な世代間職

業 (6 階層に分類)^(註11) モビリティがみられた。調査年は 2007 年で、男女 1233 名の 4 世代にわたる職業モビリティは、上向移動が 45 パーセント、下向移動は 17 パーセントであった。ただし同時に彼らが注目したのは、上向移動がネットで 28 パーセントにすぎなかったこと、しかもモビリティの程度と内容が社会集団間で異なっていたことである。つまり、上・下向移動はどの社会集団でもみられたが、移動の出発点が異なっていた。とくに指定カーストは、多くが最底辺からの、しかも下位職内での移動で、その上向移動の程度に限界があった。カーストは、下向移動と有意な相関はなかったが、上向移動の重要な決定因であったと分析している。

さて、下位の社会集団における上向移動の限界は、これらの研究に共通する指摘である。そして教育の遅れはその重要な原因だろう。しかし、セングプタ=カッナン=ラビーンドランによる先の指摘のように、教育レベルが同水準でも、貧困率は社会集団間で異なっていた (前掲図 3)。以下で紹介するように、下位の社会集団は、高学歴でもなお上向移動を制約されているとの議論もある。

たとえば Thorat and Attewell (2007) は、英字紙に掲載された民間企業の求人広告 (548 件) に、男性で有名大学出身という条件は同じ、属している社会集団 (上位カースト、ムスリム、グリト=指定カースト) が異なるとわかる名前を使って同時に応募し、第一次書類審査の可否結果を分析した。企業からの反応は応募総数の 10 パーセント弱だが、グリトやムスリムの名を持つ応募者の通過確率は、上位カーストの名を持つ者より平均的にかなり低かった。社会集団による影響が統計的に有意であることを検証

し、優遇と排除、つまり差別を原因として指摘している。

また、有名国立大学の高学歴（大学院修了前）の男女学生 173 名を対象に、留保枠で進学してきた指定カーストの学生と一般学生とで、労働市場への期待等に有意な差があることを指摘したのは、Deshpande and Newman (2007) である。つまり、期待する月収、望む職業、父親の職業、コネの有無、予想される就活期間等が両集団間で異なり、また、選抜過程もカーストの影響から自由ではなく、留保学生がそう強く認識していると述べる。留保政策は、さもなくば不可能な高学歴の取得を指定カーストに保障した。しかし、出自が規定する文化的資本による影響は、入学前から入学後の生活にも及び、さらに労働市場においても、カースト、家庭環境、社会的ネットワーク、伝手^{つて}が大きく影響するという。

さらに Jodhka and Newman (2007) によると、大企業の人事においても、カースト等の出自は家庭環境（family background）と言い替えられ、「家庭環境に基づくスクリーニング」が正当化されていた。多国籍企業を含む大手企業 25 社の人事担当者への聞き取り調査で、回答者は、グローバル経済では、カースト・宗教的偏見による選抜は無益と述べ、能力主義に基づく採用を一様に支持した。しかし同時に彼らは、家族の学歴や職業など、志願者の家庭環境を重視すると言明した。たとえば「能力は家族というつばのなかで形成される」からというのがその根拠であった。個人の能力・資質は、家庭環境によってある程度査定できるのだから、この慣行と能力主義との間に矛盾はないと考えられたのである。

これらの調査研究から浮かび上がったのは、高学歴の指定カースト出身者が、学歴に見合った職から排除される、あるいはこぼれ落ちる可能性とその背景であった。つまり、大学入学までの学力差に加え、文化的資本の格差がもたらす不利益はその後もつづき、入学はできても挽回は困難という高等教育留保制度の限界、就職活動における社会的ネットワークの弱さや欠如、家庭環境によるスクリーニングの企業にとっての合理性、そして差別などがその要因と分析された。この関連では、マクロデータに基づく先のセングプタらの研究でも同様の指摘がなされている。つまり、調査時期が新しくなるとともに教育レベルが上がっていても、より下位の社会集団は貧困から脱出する速度が遅いという。そしてその主因として、社会的ネットワークの脆弱さ、とくに雇用機会に関する情報へのアクセスの欠如、家族・親族による支援の欠如、社会的差別等を挙げている [Sengupta, Kannan and Raveendran 2008, 53-54]。

次にアフマダーバードの（もと）工場労働者の事例から、今述べた雇用なき成長、雇用流動化、労働市場の階層性を特徴とした労働市場における職業モビリティの実態と階層的労働市場変容の可能性・限界を考察する。第Ⅱ節ではまず雇用流動化の影響で失職した労働者の世代内モビリティに、第Ⅲ節では親子間つまり世代間モビリティに分析の焦点を絞る。

Ⅱ 労働者の世代内モビリティ

1. 調査地アフマダーバードの経済変化

まず、調査地の概要を述べておこう。アフマダーバードは、インドの先進州のひとつに数え

られるグジャラート州最大の大都市である。同市の人口規模は2001年センサス時点で推定369万人。過去10年間に年2.25パーセントで人口は増えてきた。植民地期からインド有数の綿工業都市として発展し、長い間同州最大の工業センターとしての地位を占めてきた。しかし綿工業の凋落とともに、1970年代末以降、とくに80年代半ばから90年代にかけて大規模な解雇や工場閉鎖が相次ぎ、多くの綿工場労働者が工場を追われてきた。この結果、70年代末に臨時や請負を含めて16万人近かった綿工場労働者は、96年には推定2万5000人まで激減したと言われている[Breman 2004, 143-145]。

工場閉鎖や雇用リストラは、綿工業のみならずアフマダーバード市のあらゆる産業で広く進んだ。1980年代半ばにかけて低迷していた稼働登録工場数、また急減していた労働者数は、86年の市域拡張の影響で一旦は統計上急増し、91年には3760工場、約22万3000人を数えた。工場数はその後も増加傾向を示したが、他方で労働者数は90年代を通して著しい減少傾向を示す。2001年から労働者数も増加に転じたとはいえず、06年(暫定値)になっても1991年の水準からはなお遠い状況である[Ahmedabad Municipal Corporation, website. Table 10.1]。アフマダーバードは、組織部門雇用の伸び悩み、雇用の非正規化、失職の増加といったインド労働市場のマクロ変化が、伝統工業のセンターとして極端な形で噴出した事例と言えるだろう。ただし経済改革以降、グジャラート州政府はより積極的な工業化政策を展開し、工業投資、工業地域はアフマダーバード市外や州内他地域にも広がっている[Hirway 2000]。そして工業化は、より資本集約的で労働代替的な傾向を強め

たと言われている[Baguchi, Das and Chattopadhyay 2005]。

2. 調査労働者の雇用環境の変化と調査方法

アフマダーバードでの(もと)工場労働者の調査は、これまで3度行ってきた。1991年の初回調査の対象は、233名の工場雇用者であった。工場とは民間の3つの中大規模工場と3つの小規模工場で、それぞれ繊維・機械・化学の3業種を含む合計6工場であった。すべて工場法登録工場だから組織部門である。調査対象労働者は、大別すると管理・事務職(Managerial and Clerical Staff, 以下MCS)、専門技術職(Technical Staff, 以下TS)、常用の生産労働者(Production Workers, 以下PW)、請負労働者(Contract Workers, 以下CW)であり、前3者は直接雇用、最後の請負労働者は間接雇用の労働者である。本節ではこの4区分を便宜上、91年職階と呼ぶことにする^(註12)。

初回調査の目的のひとつは、組織部門への参入メカニズムを追究することであった。逆に言えば、誰がなぜ参入できないのか、そのヒントをつかむことでもあった。工場では職階によって社会集団の構成が異なっていたが、この階層性の背後には、教育レベルと社会集団の相関や、募集・選抜方法が職階により異なるという事情があることを明らかにした。

さて、1998年4月、6月に行った第2回調査までに、調査地でも彼らの雇用環境は大きく変わっていた。希望退職計画の実施、古参労働者を請負人にしての請負労働者の利用の拡大、常用雇用者数の削減など、雇用リストラが7年間に多様な形で進んでいた。加えて、中大規模の繊維・化学の2工場が、それぞれ94年と96

年に閉鎖されていた。閉鎖工場の労働者は失職と転職を余儀なくされたが、同調査からは、その後の彼らの雇用・労働・生活環境が、当時まだ稼働をつづけていた工場の労働者に比べて格段に悪化していたこと、失職と転職による雇用流動化の実態が、組織部門からの出口はあっても参入ルートのない一方通行のモビリティであったこと等を明らかにした〔木曾 2003, 第8章〕。

調査工場の閉鎖やリストラはその後さらに進んだ。第3回調査を実施したのは2006年8～9月だが、それまでに、残っていた中大規模1工場は所有者・企業名が変わり、労働者のほぼ全員が希望退職の対象となっていた。また小規模1工場は閉鎖され、別の1工場も大規模な人員整理を実行していた。こうして1991年から2006年までの15年間に、6工場のうち、小規模1工場を除く5工場のほとんどすべての労働者が、失職を余儀なくされていた。その意味で、調査地ではまさに激しい雇用流動化が進行してきたのである。そこでここでは、第3回調査^(註13)までの8年間を対象に、雇用流動化の実態を考察する。これまでインドでは、高い転職率が言及されることはあっても、世代内職業モビリティの実態に関する研究は稀薄であり、また事態の量的拡がり・深刻さに比して雇用流動化の労働者への影響に関する研究も十分行われてきたとは言えない。そこでこの調査から明らかにしたいのは、工業化の過程でかつては組織部門に参入していた労働者が、雇用流動化の波に巻き込まれ失職したことで、どのような職業モビリティと生活上の変化を示したのか、その職業モビリティ格差が何によってもたらされ、階層的労働市場にどう影響したのかである。ま

ず調査方法について述べておこう。

調査は第1回調査以降、各労働者の住居でグジャラート語の調査票による面接調査を行ってきた^(註14)。しかし、工場閉鎖や雇用リストラで多くの労働者が居住地を変えていたため、第2回調査からは、まず新住所の追跡が必要となった。そこで各調査対象者について3度の転居先まで追跡することを原則とし、第3回調査では、前回の追跡調査で回答の得られた168名を追った。この結果、回答者数は130名、有効回答率は78パーセントとなった。本節ではこの130名を回答者と呼ぶ。ほかは転居先不明の移住者、死亡者、不明、無回答などであった。回答者の38.5パーセントが当時すでに50歳代になっており、次いで40歳代が35.4パーセントを占めていた。平均年齢は50.4歳である。本節では、工場雇用者であった1991年時点を基点とし、この8年間の彼らの職業モビリティを分析するので、MCS, TS, PW, CWの4つの91年職階を基本的な分析基準とする。

3. 仕事と収入の変化

回答者130名のうち、就業者は109名(83.8パーセント)であった。職業を「専門・技術」, 「管理・行政」, 「事務」のホワイトカラー職, その他のブルーカラー職に大別するなら、MCSの90パーセント, TSの60パーセントが91年同様ホワイトカラー職に就き, PWの95パーセント, CWの100パーセントがブルーカラー職に就いていた。全体ではブルーカラー職が77パーセントから81パーセントへとわずかに拡大した。雇用者の割合は91年の100パーセントから、98年、06年と回を追って減り、その分自営業者の割合が拡大していた

表3 従業上の地位

(%)

	A		B 2006年				
	1998年	2006年	総数	MCS	TS	PW	CW
就業者	(108)	(108)	(109)	(10)	(15)	(66)	(18)
雇用者	84.3	77.8	78.0	70.0	73.3	78.8	83.3
雇用主	3.7	2.8	2.8	0	0	3.0	5.6
自営業者	12.0	19.4	19.3	30.0	26.7	18.2	11.1
雇用者	(78)	(78)	(85)	(7)	(11)	(52)	(15)
常用	56.4	38.5	37.6	85.7	81.8	26.9	20.0
臨時	3.8	14.1	15.3	0	0	23.1	6.7
日雇い	9.0	21.8	22.4	14.3	18.2	21.2	33.3
請負	30.8	25.6	24.7	0	0	28.8	40.0

(出所) 筆者の調査 (1998年, 2006年)。

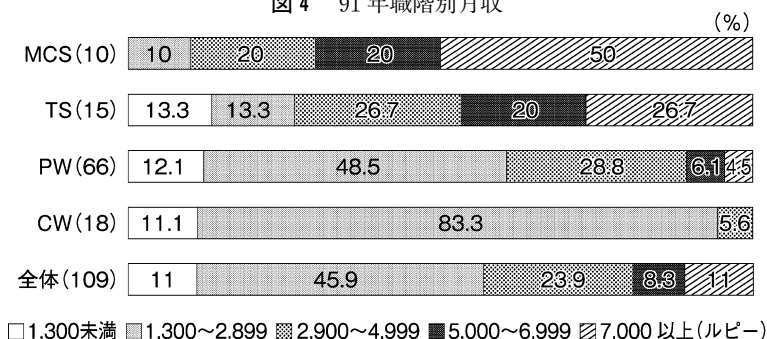
(注) カッコ内は回答者数(人)。Aは1998年と2006年の両調査時に就業者であった者、雇用者であった者の内訳を、Bは1998年時点の状態に関係なく2006年調査時に就業者であった者、雇用者であった者の内訳を示している。

(表3のA)。2006年には、とくにMCSやTSで自営業者の割合が比較的高くなっている(表3のB)。また、15年前にはCW以外はすべて常用雇用であったが、2006年には、常用は雇用者(85名)の38パーセントとなり、残りはすべて臨時、日雇い、請負の非正規雇用に変わっていた。雇用の非正規化が顕著に進んだのはPWで、CWは多くが非正規のままであった。他方、MCSとTSは8割超が06年も常用であった。組織部門就業者は全体の55パー

セントになり、43パーセントがインフォーマル・セクター、残り2パーセントが農業部門で^(注15)、組織部門就業者比率はMCS 90パーセント、TS 60パーセント、PW 52パーセント、CW 44パーセントであった。

こうした雇用状態の違いは、91年職階間の月収^(注16)格差に投影されている(図4)。5000ルピー以上がMCSとTSではそれぞれ70パーセント、46.7パーセントを占めたが、CWでその月収層は皆無で、PWでもわずかである。

図4 91年職階別月収



(出所) 筆者の調査 (2006年)。

(注) カッコ内は回答者数(人)。

逆に低収入層の比率は 91 年職階間でこれと反対の傾向を示していることがわかる。91 年職階ごとの平均月収は、MCS が 7063 ルピー、TS が 6860 ルピー、PW が 2898 ルピー、CW が 2071 ルピーで、職階間格差はきわめて大きい。CW は多くが請負や日雇いだったが、たとえば日雇いの場合、日当額が 75 ルピーや 80 ルピーという回答も聞かれた。こうした極端な低賃金に加えて、不安定な雇用、不十分な労働日数が、彼らの月収を著しく引き下げていた。失職と転職の経験を経てなお、職階間の収入格差は第 1 回調査のときと驚くほど類似した状況を示した。否、格差は拡大したと言った方が正確だろう。109 名の手取額の格差は、PW を 100 とすると、91 年には MCS 181、TS 183、CW 69 であったが、06 年は MCS 244、TS 237、CW 71 となっている。

4. 転職の影響

すでに述べた事情により、第 2 回調査から第 3 回調査までの 8 年間に、118 名の回答者の 60 パーセントが最低 1 度は転職を経験していた。1991 年の第 1 回調査の時点から数えると、15 年間で 85 パーセントが少なくとも 1 度は失職・転職を経験していたことになる。ここではこの 8 年間の延べ 110 回の転職（転職経験者 71 名中 39 パーセントが 2 回以上転職）について検討する。

まず転職理由（複数回答で 115 の回答）は、「工場の閉鎖」、「希望退職計画」、「整理解雇」など、経営側の都合によるものが 4 割を占めた。他は、「低賃金」（16 パーセント）、「雇用保障の欠如」（9 パーセント）、「仕事の厳しさ」や「経営者への不満」（各 6 パーセント）等であった。

次に表 4 から転職の詳細を見てみよう。MCS がホワイトカラー職を移動し、TS の転職先にはブルーカラー職も多かったことがわかる。また、PW と CW の転職先はほぼすべてがブルーカラー職であり、TS の場合を除き、この大まかな 2 つの職業範疇間の移動はほとんどなかった。セクター変化については、第 2 回調査までの転職内容に比べてフォーマル・セクター（＝組織部門、表 4 の注参照）事業所の割合が増えた点が指摘できる。フォーマル・セクターの割合は MCS がもっとも高く、PW がもっとも小さかった。さらに、フォーマル・セクター間の移動やインフォーマル・セクター→フォーマル・セクターの上向移動に比べると、インフォーマル・セクター間移動やフォーマル・セクター→インフォーマル・セクターの下向移動の方がやや多かった。それでも第 2 回調査までの転職実態に比べると、下向移動は明らかに減少した。第 2 回調査時にはすでに多くの回答者がフォーマル・セクター工場での職を失い、インフォーマル・セクターで働いていたことが主な理由である。とくに MCS の場合はフォーマル・セクター間移動が多かった。なお断っておくと、自営業は職種を問わずインフォーマル・セクターに含めたが、とくに MCS や TS が転職で経験してきた職業は、自営業の場合も専門・技術職が多かった。したがって彼らの場合インフォーマル・セクター比率は過大評価と言える。

また、賃金上昇を伴った転職比率が下落を伴う転職比率を少し上回った点も注目される。第 2 回調査時とは逆で、これもインフォーマル・セクターに一旦転落した後の転職がかなりあったせいだろう。

表4 1998～2006年の転職——91年職階別——

(%)

	全 体	MCS	TS	PW	CW
職業 ¹⁾	(110)	(8)	(15)	(67)	(20)
ホワイトカラー	12.7	87.5	33.3		5.0
ブルーカラー	86.4	12.5	66.7	98.5	95.0
不明	0.9			1.5	
セクター ²⁾					
FS	41.8	62.5	53.3	35.8	45.0
IS	53.6	37.5	46.7	58.2	50.0
農業	2.7			3.0	5.0
不明	1.8			3.0	
セクター変化					
IS → IS	26.4	37.5	13.3	26.9	30.0
FS → FS	22.7	62.5	40.0	17.9	10.0
IS → FS	18.2		13.3	16.4	35.0
FS → IS	23.6		20.0	29.9	15.0
その他 ³⁾	4.5			4.5	10.0
不明	4.5		13.3	4.5	
賃金・俸給の変化					
上昇	43.6	50.0	46.7	40.3	50.0
下落	40.9	25.0	26.7	47.8	35.0
変化なし	11.8	12.5	20.0	9.0	15.0
不明	3.6	12.5	6.7	3.0	
雇用者の雇用形態					
	(86)	(6)	(10)	(52)	(18)
常用	20.9	50.0	50.0	13.5	16.7
臨時	18.6		10.0	25.0	11.1
日雇い	32.6	50.0	40.0	23.1	50.0
請負	27.9			38.5	22.2

(出所) 筆者の調査 (2006年)。

(注) かつこ内は延べ転職回数。

1) ホワイトカラー職には専門・技術職、行政・管理職、事務職が含まれ、その他をブルーカラーに分類した。

2) FS：フォーマル・セクター，IS：インフォーマル・セクター。

ここではインフォーマル・セクターの対概念として、組織部門ではなくフォーマル・セクターと表現している。

3) 「その他」とは、農業とFSまたは農業とISとの間の変化である。

従業上の地位からは、非正規雇用からの脱出が難しいことがわかる。雇用者86件（76パーセント）のうち、常用はわずか5分の1に過ぎなかった。他は日雇い、臨時、請負である。常用が比較的多かったのはMCSとTSで、逆にPWとCWの場合、ほとんどが非正規雇用であった。こうして多くの労働者が、転職により不安定な雇用を渡り歩いてきたと言える。付け

加えると、請負は派遣先企業の規模を答えがちであり、それがフォーマル・セクター比率を膨らませている可能性もある。

5. 生活変化

生活水準の変化に関する評価も、91年職階によって大きく異なっていた。評価対象期間は第2回調査からの8年間である。全体では「か

なり上昇」,「少し上昇」がそれぞれ4.6パーセント,29.2パーセント存在し,逆に「かなり下降」,「少し下降」はそれぞれ23.1パーセント,26.2パーセントであった。しかしMCSに「かなり下降」の回答はなく,CWに「かなり上昇」の回答はなかった。さらにこの5段階評価を上昇,変化なし,下降に3大別し,第1回調査からの7年間を対象とした第2回調査の回答と比べたのが表5である。今回MCSやTSでは上昇の回答が半数を超え,逆にCWでは下降の方が多く,PWでも下降が半数を超えていた。しかし前回に比べると全体で下降の回答が増え,MCS,TS,CWいずれでもその比率が拡大していた。なお,回答の際の判断基準は個々の回答者にゆだねた。上昇の理由(複数回答)に「賃金の上昇」(45パーセント),「よい仕事を得たから」(14パーセント)等が挙げられ,下降の理由に,賃金を含む「所得の下落」(73パーセント),「常用職の喪失」(25パーセント),「失業」(17パーセント)が挙げられた点を考えると,本人の雇用・労働環境の変化は彼らの評価を強く規定したと言ってよい。他の理由は,上昇ならば「家族の就業による所得の上昇」(48パーセント),「家族規模の縮小」(36パーセント),「社会的地位の向上」(11パーセント)等であり,下降ならば「物価の上昇」(42

パーセント),「支出額の上昇」(28パーセント),「子どものための出費の増加」(28パーセント),自分自身や家族の「病気」(27パーセント),「家族規模の拡大」(22パーセント)等であった。

主要な耐久消費財の普及率にも91年職階間で大きな格差がみられた。表6からわかるように,全般的に高い普及率を示したのは,天井据え付け型の扇風機である。カラーテレビはMCSとTSのすべてが所有し,PWとCWでは各65.9パーセントと50パーセントであった。狭く貧しい住環境に目立った耐久消費財といえばテレビのみという例も散見され,テレビは所得水準の影響をあまり受けずに普及していた家電製品だと言える。スクーター/バイク,冷蔵庫,携帯電話などの所有率は91年職階間の差が非常に大きい。また,洗濯機,自動車,エアコンの普及率は低いが,TSにはいくらか所有者がいた。トイレ,浴室,水道栓が自宅にある比率もMCS,TSは100パーセントで,PWや,とくにCWとの差が際立っている。

6. モビリティ格差の要因

さて,調査対象労働者が1991年時点に働いていたのは組織部門であり,多くが正規雇用であった。しかしその後,工場閉鎖やリストラ等によって進んだ雇用流動化は,みてきたように

表5 生活水準の変化に関する認識の1998年と2006年の比較——91年職階別—— (％)

年	全体 (130)		MCS (11)		TS (19)		PW (82)		CW (18)	
	1998	2006	1998	2006	1998	2006	1998	2006	1998	2006
上昇	32.3	33.8	72.7	63.7	52.6	57.9	24.4	28.0	22.2	16.7
変化なし	22.3	16.9	18.2	18.1	21.1	10.5	20.8	17.2	32.4	22.2
下降	45.3	49.3	9.1	18.2	26.3	31.6	54.8	54.8	45.4	61.1

(出所) 筆者の調査(2006年)。

(注) かつこ内は回答者数(人)。

表6 家財所有率と水・衛生設備——91年職階別—— (%)

家財／住環境	全体 (130)	MCS (11)	TS (19)	PW (82)	CW (18)
天井据え付け型の扇風機	97.7	100.0	100.0	97.6	94.4
カラーテレビ	71.5	100.0	100.0	65.9	50.0
スクーター／バイク	40.0	90.9	73.7	34.1	0
冷蔵庫	37.7	81.8	78.9	28.0	11.1
携帯電話	34.6	54.5	63.2	31.7	5.6
白黒テレビ	15.4	0	0	20.7	16.7
洗濯機	6.9	0	31.6	3.7	0
自動車	5.4	0	15.8	4.9	0
エアコン	2.3	0	15.8	0	0
専用トイレ	80.0	100.0	100.0	79.3	50.0
専用浴室	81.5	100.0	100.0	81.7	50.0
専用水道栓	85.4	100.0	100.0	82.9	72.2

(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) カッコ内は回答者数 (人)。自動車は業務用のものも含んでいる。

労働者の職歴や生活に大きな影響を及ぼしてきた。多くの労働者が、組織部門の常用という以前の状況には戻れずインフォーマル・セクターや非正規雇用に滞留していたが、雇用なき成長、雇用の非正規化という環境の中で、しかも年齢を重ねた彼らにとり、組織部門や正規雇用への再参入が容易でないのは言うまでもない。しかし、この影響のあり方は 91 年職階間ではっきりと異なっていた。つまり MCS や TS が徐々

に回復傾向を示した一方、対極にいる CW にその兆しは見えなかった。PW も多くが上向き移動に転じられずにいる。ではその差に影響した要因は何だったのだろうか。

まず図 5 から、職階ごとに労働者の出自すなわち社会集団の構成を確認しよう。社会集団は、上位の集団から上位カースト、ラージブート、その他カースト、その他後進諸階級、指定カースト、指定部族の 6 集団に分けた^(注17)。ここか

図 5 91 年職階別社会集団



(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) カッコ内は回答者数 (人)。

らわかるように、MCS と TS には明らかに上位カースト出身者が多い。それぞれ 8 割強、7 割強を占めた。これに対して CW に上位カースト出身者はゼロであり、PW では 2 割弱であった。逆に指定カースト出身者が CW では 6 割強を占めたのに対して、MCS ではゼロ、TS でもわずかである。加えて CW の場合は残りほとんどがその他後進諸階級であった。PW の場合、各社会集団がほぼ均等にみられた点も注目される。

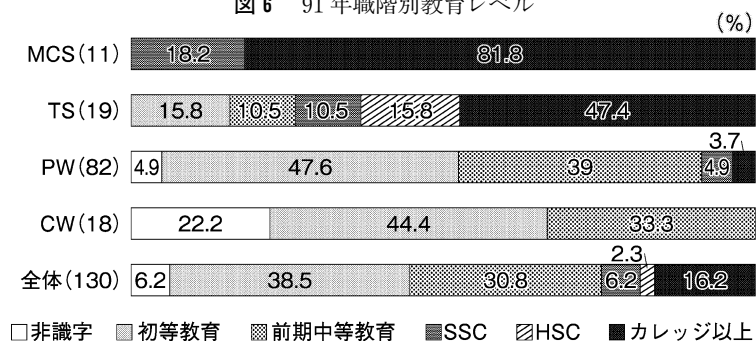
次に図 6 からは、91 年職階間で教育レベル^(注18)が明確に異なっていることがわかる。MCS の 8 割、TS の半数弱がカレッジ以上の学歴であったのに対し、PW のその比率はわずか 3.7 パーセントで、CW はゼロであった。CW の教育レベルは全般的に著しく低く、3 分の 2 が非識字か初等教育レベル（中途退学者を含む）の学歴であった。なお TS の場合、カレッジ以上の者は 1 名を除き現在もホワイトカラー職に就き、その他すべてがブルーカラー職に就いていた。

こうして、転落からもっとも顕著な回復傾向

を示した MCS とは、上位のカースト出身者であり、高い教育を受けた者である。TS も高い教育を受けた者は回復を示した。他方、もともと間接雇用であった CW とは、下位のカースト出身者であり教育もほとんど受けていない者たちであった。PW は出身社会集団は様々で教育レベルが低いという共通性をもつ。つまり、カーストや教育レベルの職階ごとの特徴は、サンプル数が初回調査時の 6 割弱に減っても、当時のサンプルと同様の傾向を示していた。

ここから指摘できるのは、第 1 回調査で述べたのと同様に^(注19)、カーストに規定された教育が失職後も職歴に影響を与えてきた可能性であり、付け加えたいのは、同じく第 1 回調査で指摘した募集・採用制度の就職への影響である。つまり、教育が重視されフォーマルな募集・雇用制度で就業が決まる職では教育は重要な決め手になり、したがって上位カースト出身でかつ教育レベルの高いホワイトカラー職出身者は挽回のチャンスをつかんだ。他方、ブルーカラー職の PW は、出身カーストは様々だが教育レベルはほぼ一様に低く、教育・資格を武器にホ

図 6 91 年職階別教育レベル



(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) かっこ内は回答者数 (人)。

SSC (Secondary School Certificate) : 前期中等教育修了, HSC (Higher Secondary School Certificate) : 後期中等教育修了。

ホワイトカラー職に上向移動するチャンスは端からない。しかも資格・教育を問わないブルーカラー労働市場では、インフォーマルな募集・採用方法が今も根強く残り^(註20)、これが再就職先の決め手になっている可能性は高い。実際、現在の仕事についても、組織部門の雇用者(57名)で就職時の情報源を答えた32名のうち、職業紹介所の利用者はゼロで、広告で情報を得たのが2名のみ、残りは従業員や友人・隣人・親戚が情報源であった。選考方法も回答者28名中16名が友人等の推薦で採用されており、彼らはすべてブルーカラー労働者であった。こうしてとくにブルーカラー職出身者のモビリティは社会的ネットワーク、伝手の有無や質量に大きく左右されてきたと考えられる。中でも教育レベルが極端に低く下位カーストが集中するCWは、有効な社会的ネットワークを欠き、逆転のチャンスから最も遠い層と推測できよう。

III 労働者の世代間モビリティ^(註21)

1. 調査方法

次に世代間モビリティに分析の焦点を移すが、対象は今述べた工場労働者の子(息子と娘)である。息子については就業者であること、娘については就業者もしくは既婚者^(註22)であることを選定の条件とし、息子79名、娘31名から回答を得た。本節では彼らを回答者と呼ぶ。調査時期は上述の第3回調査と同じ2006年だが、回答の混乱を避けるため、父親と同居している子の調査は、父親の調査とは別の日に別途訪ねて実施した。また、就業している息子が複数いて、かつ別世帯を形成している場合には2名の息子を対象にしたケースがあり、息子と娘の両

方を対象にしたケースもある。そのため、回答者合計110名に対し、回答者の父親数は80名となった。この80名の社会集団構成と教育レベルは表7に示した。MCS, TS, CWの数が少ないが、MCS, TSに上位カーストが多く、CWに指定カーストが多いこと(全員)、PWがあらゆる社会集団から構成されているという傾向は、前節最後に示したのと同じである。教育レベルは、MCS, TSが前節回答者より低めになったが、ここでも職階間格差は明確であった。また、子回答者110名はほとんどが20歳代(51パーセント)と30歳代(42パーセント)で、分析の中心となる就業者は息子79名、娘17名の合わせて96名である。やはり大多数が20歳代(50パーセント)と30歳代(42パーセント)で、残りは20歳未満(6パーセント)と40歳以上(2パーセント)であった。

以下では、この子世代のデータから世代間職業モビリティの実態について考察する。一定の世代間職業モビリティにより階層的労働市場が変容してきたことや、しかし同等の教育レベルでもなお下位社会集団の変容が制約されていることについては、先行研究に基づいて指摘したが、ここで明らかにするのは、かつて組織部門労働者であった父とその子の間の世代間職業モビリティのより具体的な実相である。つまり、組織部門雇用の伸び悩みと雇用流動化を特徴とする労働市場において、父親世代の職の階層性が子世代でどう変化し、それが子の生活レベルにどう影響したのか、また何がモビリティ格差に影響したのかを、限られたデータに基づいてではあるが考察したい。以下では基本的に、父親の91年職階を出身職業^(註23)と呼ぶ。なお、サンプル数の制約から息子と娘を分けて分析す

表7 回答者父親の社会階層と教育レベル

(%)

			全体 (80)	91年職階			
				MCS (5)	TS (7)	PW (63)	CW (5)
社会集団	上位カースト (18)		22.5	60.0	71.4	15.9	100.0
	ラージプート (9)		11.3	20.0		12.7	
	その他カースト (23)		28.8	20.0		34.9	
	その他後進諸階級 (8)		10.0		14.3	11.1	
	指定カースト (21)		26.3		14.3	23.8	
	不明・無回答 (1)		1.2			1.6	
教育レベル	非識字 (7)		8.8			7.9	40.0
	初等教育 (38)		47.5		14.3	55.6	40.0
	前期中等教育 (22)		27.5		14.3	31.7	20.0
	SSC (7)		8.8	60.0	28.6	3.2	
	HSC (1)		1.2		14.3		
	カレッジ以上 (5)		6.2	40.0	28.6	1.6	

(出所) 筆者の調査 (2006年)。

(注) かつこ内は人数 (人)。前掲図6では MCS11名のうち2名 (18.2%) が SSCであったが、ここでは3名が SSCとなっている。理由は、死去によって図6では回答者に含まれなかった者の子が、この表では子回答者として含まれているためである。

ることはせず、必要な範囲で両者の違いについて説明を加えている。

2. 世代間変化——格差の継続と変化——

まず、子世代に生じた顕著な変化として指摘しておきたいのは、教育レベルが大きく上がった点である。父親80名のうち9パーセントが非識字、48パーセントが初等教育レベルで、カレッジ以上の学歴の者はわずか6パーセント

であったのに対し、子世代ではカレッジ以上 (カレッジ在籍、中途退学を含む) の学歴の者が22パーセントに増えた。非識字者はごくわずかであり、初等教育レベルの者も少ない。教育レベルの全般的上昇は明らかであり、職業訓練経験者も3分の1を超えていた。表8は、親世代の教育レベルと対比させて子世代のそれを示したものである。対角線上は教育レベルが父親とほぼ同じ回答者、対角線より右上方が父親よ

表8 教育レベルの世代間変化

(単位：人)

本人	非識字	初等教育	前期中等教育	SSC	HSC	カレッジ以上
父親						
非識字	1	1	3	4	1	
初等教育	2	17	22	6	4	7
前期中等教育		1	8	2	5	11
SSC	1		2	0	2	3
HSC					2	
カレッジ以上				1	1	3

(出所) 筆者の調査 (2006年)。

(注) 網掛け部分は、教育レベルに世代間変化がみられなかった者の人数である。

り教育レベルが上昇した回答者、左下方が低下した回答者の人数を示している。右上方に多く集中していることから、どの教育レベル層の父親も、多くが子世代に自分と同等、またはそれ以上の教育を受けさせてきたことがわかる。この傾向は、息子と娘の別にみてもほとんど違いはなかった。

しかし同時に、父親世代に見られた職階間・社会集団間の教育格差が、子世代に持ち越されていたことも確かである（表9参照）。MCS、TS、CWの3職階の子のサンプル数が少ないため分析上の限界はあるが、相対的に教育レベルの高いTSやとくにMCSの子にはカレッジ以上の学歴の者が多く、両者の子のほとんどがHSC以上であること、逆にCWの子はほとんどが前期中等教育までであった。PWの子の教育レベルは、大多数がSSCに達していなかった父親世代（表7参照）に比べて分散化し、多様になった。また、社会集団別には、上位カーストやラージプートでカレッジ以上の割合が比較的高く、指定カーストで非常に低いことがわかる。逆に、初等教育までの割合はその他後進諸階級および指定カーストで比較的高かった。

前期中等教育（中途退学者を含む）までの割合は指定カーストでは71パーセントに達したが、上位カーストでは32パーセントである。子世代では指定カーストにもカレッジ以上の者が存在した（2名）。なお、前節で述べた父親の世代内モビリティの職階間格差がこうした子世代の教育格差に与えた影響は、回答者の多くが父親の工場失職時にはそれぞれの最終教育をすでに終えていたこともあってとくに読みとれなかったが、特筆すべきは、父親の失職が就学前や就学中であった場合でも、カレッジまで進学した子が相当数おり、教育熱の高さが窺われた点だろう（注24）。

しかし、教育や技術訓練のレベルが全体的に向上したとはいえ、子世代の雇用状況は芳しくなかった。息子は4分の3が雇用者だが、常用はそのうちの3割で、残りは非正規雇用であった。娘は常用雇用者は1名で、それ以外は非正規雇用、内職、自営業等である。また息子の半数以上がインフォーマル・セクター従事者で、娘は3分の2以上に上っていた。

次に、産業と職業の世代間変化をみてみよう。図7には、曾祖父、祖父（注25）も含めて4世代の

表9 社会集団および出身職業別の教育レベル

(%)

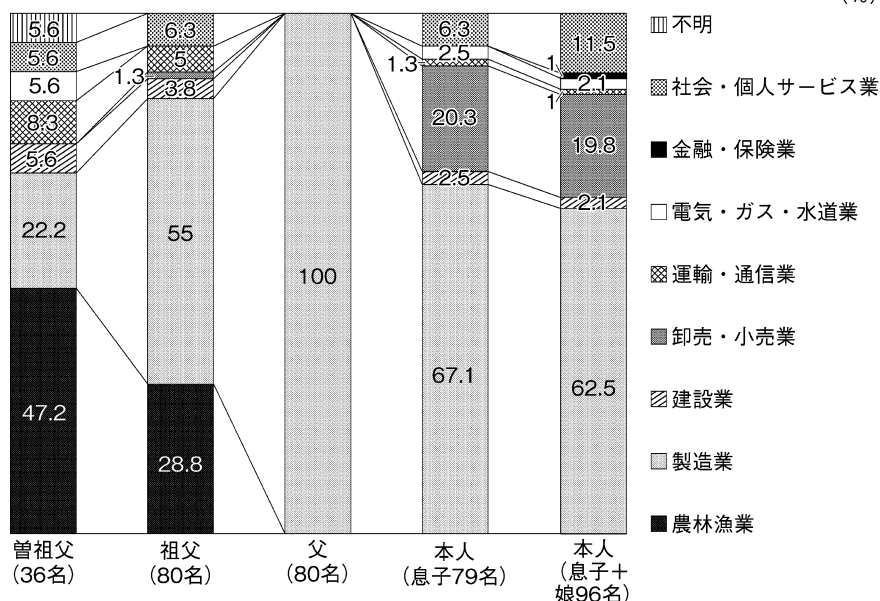
	出身職業				社会集団					
	MCS (6)	TS (8)	PW (91)	CW (5)	上位 カースト (25)	ラージ プート (11)	その他 カースト (34)	その他後 進諸階級 (11)	指定 カースト (28)	不明・ 無回答 (1)
非識字			4.4			9.1	8.8			
初等教育			20.9		4.0	9.1	17.6	36.4	25.0	
前期中等教育		12.5	33.0	80.0	28.0	9.1	35.3	9.1	46.4	
SSC	16.7		13.2		8.0	27.3	11.8	9.1	10.7	100.0
HSC	16.7	50.0	11.0		24.0		11.8	18.2	10.7	
カレッジ以上	66.7	37.5	17.6	20.0	36.0	45.5	14.7	27.3	7.1	

（出所）筆者の調査（2006年）。

（注）かっこ内は回答者数（人）。出身職業とは父親の91年職階である（以下同様）。

図7 所属産業の世代間変化

(%)



(出所) 筆者の調査 (2006年)。

仕事の変化を産業の変化で示した。曾祖父や祖父の仕事とは、1991年調査当時父親の記憶にあったもっとも主だった仕事のことで、曾祖父に関する回答は残念ながら36名分と少ない。子を基点に述べると、まず曾祖父世代では農林漁業（実態は農業）が半数近くを占め、製造業も2割存在した。祖父の代になると農業は3割弱に減り、この代ですでに製造業が半数を超えていた。こうして曾祖父や祖父たちには、独立前後からインドの工業化を支えてきた先駆者が多く含まれ、しかも工業化が成長の基盤となり工場での雇用が拡大した時代に、その仕事の子孫（父親世代）に受け継がれ拡大されてきた事例といえる。父親の仕事は、1991年当時工場労働者であったことから、産業は100パーセント製造業である。しかし子世代になると製造業は3分の2に縮小した。その分拡大したのが曾祖父・祖父の時代にはほとんどみられなかった卸

売・小売業や社会・個人サービス業などの第三次産業で、これは第I節で述べた産業別就業構造のマクロ変化にも対応している。しかし子世代のサービス業とは、およそ4分の3がインフォーマル・セクターの自営業者か雇用者であり、第三次産業の拡大の実態は、実はインフォーマル・セクター就業者の増加でもあった。

次に表10から、世代間の職業変化をみたい。工場内のホワイトカラー職であったMCSやTSの子には、ブルーカラー職に就いた者も多い。逆にCWの子でホワイトカラー職に就いた者は事務職を含めて皆無であった。サンプルの多数を占めるPWの子は、製造職を中心に多くがブルーカラー職だが、ホワイトカラー職も2割弱おり、世代間職業変化がもっとも顕著に現れたグループである。また父親世代は、少なくとも91年時点には、CW以外の全員が

表 10 出身職業別の職業と雇用形態

(単位：人)

		全 体	出 身 職 業			
			MCS	TS	PW	CW
職 業	ホワイトカラー	21 (21.9)	2 (40.0)	5 (62.5)	14 (18.0)	
	専門・技術	8 (8.3)	1 (20.0)	3 (37.5)	4 (5.1)	
	行政・管理	2 (2.1)			2 (2.6)	
	事務	11 (11.5)	1 (20.0)	2 (25.0)	8 (10.3)	
	ブルーカラー	75 (78.1)	3 (60.0)	3 (37.5)	64 (82.0)	5 (100.0)
	販売	14 (14.6)	1 (20.0)		12 (15.4)	1 (20.0)
	サービス	6 (6.3)			5 (6.4)	1 (20.0)
	製造・修繕	52 (54.2)	2 (40.0)	3 (37.5)	44 (56.4)	3 (60.0)
	運輸	2 (2.1)			2 (2.6)	
	建設・労務	1 (1.0)			1 (1.3)	
合計		96 (100.0)	5 (100.0)	8 (100.0)	78 (100.0)	5 (100.0)
雇 用 形 態	常用	19 (27.5)	1 (25.0)	5 (71.4)	12 (22.6)	1 (20.0)
	臨時	15 (21.7)	2 (50.0)	1 (14.3)	11 (20.8)	1 (20.0)
	日雇い	19 (27.5)	1 (25.0)	1 (14.3)	15 (28.3)	2 (40.0)
	請負	14 (20.3)			13 (24.5)	1 (20.0)
	見習い	2 (2.9)			2 (3.8)	
	合計	69 (100.0)	4 (100.0)	7 (100.0)	53 (100.0)	5 (100.0)
月 収 (ル ピー)	2,100 未満	48 (50.0)	2 (40.0)	3 (37.5)	39 (50.0)	4 (80.0)
	2,100～4,999	38 (39.6)	3 (60.0)	5 (62.5)	29 (37.2)	1 (20.0)
	5,000 以上	9 (9.4)			9 (11.5)	
	不明	1 (1.0)			1 (1.3)	
	合計	96 (100.0)	5 (100.0)	8 (100.0)	78 (100.0)	5 (100.0)

(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) かっこ内は構成比 (%)。農林漁業職はゼロなので省略している。網掛け部分は、職業や雇用形態に世代間変化が見られなかった者の数値である。

常用の正規雇用者であったが、TS を除くどの職階の子も雇用者の多くが非正規雇用であり、雇用の非正規化が著しく進んでいた。とはいえホワイトカラー職の子の場合、非正規雇用が多かったのは娘で、息子はほとんどが常用であった^(注26)。以上から浮かび上がったのは、職業の一定の継承と変化であり、ブルーカラー職出身者および娘を中心にみられた雇用の非正規化である。

出身職業と回答者の収入との関係は、CW の子に低収入者が多い点を除きあいまいになった(表 10)。世代間で一定の職業変化が生じたこと、

雇用の非正規化、とくにホワイトカラー職の子で娘比率が相対的に高く (5 名で 38 パーセント。ブルーカラー職の子では娘は 12 名で 14 パーセント)、娘に非正規雇用が多かったことの影響だろう。出身職業別データは小さくなるが、息子だけならば出身職業と収入の関係はより明確に表れた^(注27)。また、社会集団や本人の教育レベルとの相関は表 11 に示した。2100 ルピー未満の低所得者の比率が指定カーストで高く、その他後進諸階級、その他カースト、上位カースト、ラージプートの順で下がっていることがわかる。また、教育レベルを 4 大別すると、2100 ル

表 11 社会集団および教育レベルと月収（手取額・純収益）との相関

(%)

月収 (ルピー)	合計 (96)	社 会 集 団						教 育 レ ベ ル			
		上位 カースト (22)	ラージ プート (9)	その他 カースト (30)	その他後 進諸階級 (11)	指定 カースト (23)	不明・ 無回答 (1)	非識字+ 初等教育 (17)	前期中等 教育+SSC (43)	HSC (15)	カレッジ 以上 (21)
2,100 未満 ¹⁾	50.0	36.4	22.2	50.0	54.5	69.6	100.0	76.5	58.1	33.3	23.8
2,100~4,999	39.6	45.5	66.6	40.0	36.4	26.1		23.5	37.2	40.0	57.1
5,000 以上	9.4	13.6	11.1	10.0	9.1	4.3			2.3	26.7	19.0
不明	1.0	4.5							2.3		

(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) カッコ内は回答者数 (人)。

1) 2,100 ルピー未満には、収入ゼロの無給の家族労働者 (2 名) が含まれている。

ピー未満の低収入層の比率は、非識字+初等教育で非常に高く、前期中等教育+SSC, HSC, カレッジ以上の順で下がった。

生活水準の変化に関する評価も興味深い。「子供時代に比べて、生活水準はどう変わりましたか」との質問に対し、回答者 (110 名) の半数以上 (56 パーセント) が「かなり」と「少し」を合わせて上昇と答えた。「かなり」と「少し」を合わせて下降が 33.6 パーセントを占め、残りが「変化なし」であった。ただし、この回答は出身職業間で大きく異なっていた。MCS と TS の子では合わせて上昇が 86 パーセントに上ったのに対し、CW の子では逆に下降が 8 割を占めた。PW も半数強が上昇と回答している。収入レベルとの相関もある程度みられたが、低収入者層 (月 1300 ルピー未満) でも上昇と答えた者が 8 名おり、うち 5 名は主要な家計支持者を別にもつ既婚の娘であった。したがって、世帯収入との相関はより明確に表れ、一月あたりの所得 3000 ルピー未満層 (22 名) で上昇の回答は 32 パーセント、3000~5000 ルピー未満層 (34 名) で 47 パーセント、5000~8000 ルピー未満層 (29 名) で 55 パーセント、

8000 ルピー以上の層 (25 名) で 93 パーセントとなった。漠然とした質問であるだけに、彼らの評価の判断基準に注意が必要だが^(注28)、回答理由からは、収入の変化、雇用・労働状況、世帯規模、支出額、物価等の変化が、その主な判断基準になっていることが窺われた。

以上から、子世代の全般的な変化や傾向として、教育レベルの著しい向上、大まかな意味での職業の継承と一定の変化、雇用の非正規化、第三次産業就業者の増加、生活水準の上昇傾向が指摘でき、同時に出身職業間で教育、職業、生活水準の評価がかなりはっきり異なることが浮かび上がった。MCS, TS, CW の子のサンプル数が少なかったため、その分析に限界があることを改めて断った上で、次のようにまとめておきたい。ホワイトカラーである MCS, TS の子には、ホワイトカラー職、常用の正規雇用 (TS, 息子の場合) が比較的多く、無論父親同様に上位カーストが集中し、また教育レベルも高い者が多い。他方、ブルーカラーの底辺に位置づけられる CW の子はおおよそ逆の傾向を示した^(注29)。

こうして、父親世代において工場内での職階

が、教育レベルについては社会集団を反映していたように、その子世代でもとりわけこの両極の階層の子に同じ傾向が引き継がれ、それが子の職業の継承、所得や生活水準評価の格差に投影されてきたと考えられる。ただし同時に注目したいのは、サンプル数が多かったせいもあるだろうが、PWの子で多様化がもっとも進んでいたことである。つまり父親は同じ生産労働者PWであっても、子世代になり教育・職業・収入格差が表れ広がった点である。以下、その格差の実態と原因を、社会集団、教育レベルの2点に着目してみておきたい。

3. 世代間変化——格差の超克——

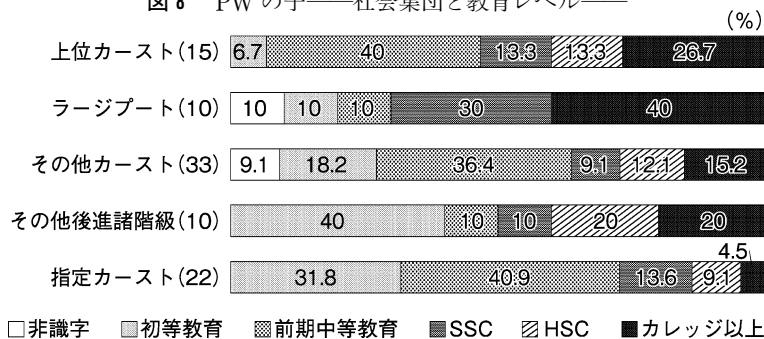
まず図8からわかるように、PWの子のみをみた場合、社会集団と教育レベルの間に強い相関はない。上位カーストに初等教育の者が少なく、指定カーストにカレッジ以上が少ないという点や、カレッジ以上（14名）の半数が上位カーストとラージブートであった点は注目されるが、逆に言えば、残り半数がそれ以外の社会集団の出身者であった。ではこうした教育レベルの向上は、社会集団の差を超えてモビリティ

を保証したと言えるのだろうか。

PW子世代の回答者は91名、そのうち就業者は78名であった。表12が示すように、職業による教育レベルの違いは明確で、ホワイトカラー職従事者の大多数がカレッジ以上の学歴であった。他方、職業構成は社会集団間でかなり異なる。ホワイトカラー職への世代間職業変化が多く生じたのは上位カースト出身者であった。しかし同時に、上位カーストでも半数以上が父親と同じくブルーカラー職に就き、また、ホワイトカラー職従事者の半数以上は指定カーストを除く他の社会集団の出身者であった。こうして他の社会集団出身者でも、父親世代と異なる高い教育レベルが、ホワイトカラー職への世代間職業変化を保証したと考えられる^(注30)。例外は指定カーストで、彼らにホワイトカラー職の者はおらず、大多数がそのまま父親と同じ製造・修繕業に携わっていた。

雇用者のうち、常用の正規雇用者（12名）と非正規雇用者（41名）の間に、社会集団の違いはほとんどみられなかったが、教育レベルの違いは比較的はっきりしていた。とくにカレッジ以上の割合が、常用雇用者では42パーセント

図8 PWの子——社会集団と教育レベル——



(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) カッコ内は回答者数 (人)。なお PW の子 (非就業者も含む) 91 名のうち、出身カースト不明の 1 名は除いている。

表 12 PW の子——社会集団別・教育レベル別の職業構造——

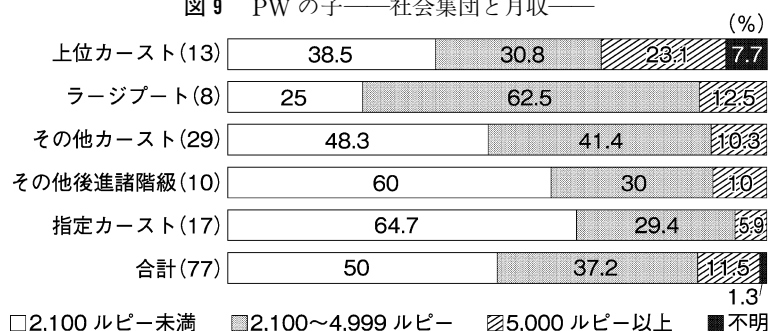
(単位：人)

	合計	ホワイトカラー職				ブルーカラー職							
		専門・技術	行政・管理	事務	小計の構成比 (%)		販売	サービス	製造・修繕	運輸	建設・労務	小計の構成比 (%)	
社会集団													
上位カースト	13	2	2	2	42.9	46.2		1	6			11.1	53.8
ラージプート	8	1		1	14.3	25.0	4	1	1			9.5	75.0
その他カースト	29	1		3	28.6	13.8	7	2	16			39.7	86.2
その他後進諸階級	10			2	14.3	20.0	1	1	6			12.7	80.0
指定カースト	17					0.0			14	2	1	27.0	100.0
教育レベル													
非識字＋初等教育	17			1	7.1	5.9	3	2	11			25.0	94.1
前期中等教育＋SSC	37			1	7.1	2.7	4	2	28	1	1	56.3	97.3
HSC	10	1		1	14.3	20.0	3	1	3	1		12.5	80.0
カレッジ以上	14	3	2	5	71.4	71.4	2		2			6.2	28.6
合計	78	4	2	8	100.0	17.9	12	5	44	2	1	100.0	82.1

(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) 小計の構成比 (%) は左が列の構成比、右が行の構成比である。社会集団別構成比からはカースト不明 1 名 (製造・修繕職) を除いた。また農林漁業職はゼロなので省略した。

図 9 PW の子——社会集団と月収——



(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) かっこ内は回答者数 (人)。出身カースト不明の 1 名は除いている。

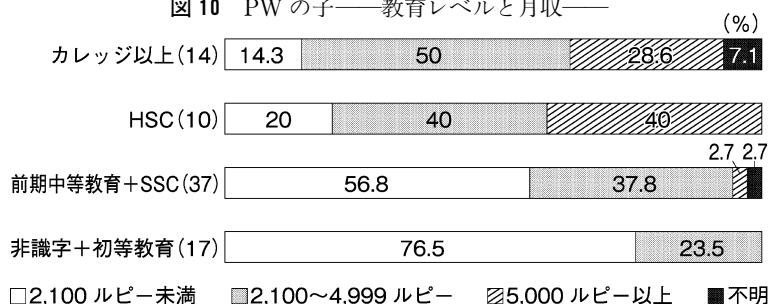
を占めていたのに対し、非正規雇用者では 12 パーセントであった。

社会集団や教育レベルと月収の関係は図 9、図 10 に示した。2100 ルピー未満の低所得者層の比率は、上位カースト集団ほど、また教育レベルが高い者ほど下がる傾向がみられた。逆に 5000 ルピー以上の比率は、ほぼ上位の社会集団ほど、また教育レベルが高い者で高くなる傾向

があった。付け加えると、78 名の大多数が 20 歳代か 30 歳代だが、年齢層による収入格差はほとんどなかった^(注31)。

さらに表 13 によると、半数以上が子供時代に比べて生活水準が上昇したと答えたが、その評価には社会集団によりある程度の、また教育レベルにより明確な違いがみられた。つまり、上昇の回答は、社会集団では上位カーストがー

図 10 PW の子——教育レベルと月収——



(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) かっこ内は回答者数 (人)。

表 13 PW の子——社会集団および教育レベル別の生活水準の変化に関する認識——

(%)

	合計 (91)	社 会 集 団						教 育 レ ベ ル			
		上位 カースト (15)	ラー ジ プ ー ト (10)	その他 カースト (33)	その他後 進諸階級 (10)	指定 カースト (22)	不明・ 無回答 (1)	非識字+ 初等教育 (23)	前期中等 教育+SSC (42)	HSC (10)	カレッジ 以上 (16)
上昇	53.9	73.3	50.0	54.5	50.0	40.9	100.0	52.2	47.6	60.0	68.8
変化なし	12.1	13.3	20.0	9.1	20.0	9.1		4.3	11.9	20.0	18.8
下降	34.1	13.3	30.0	36.4	30.0	50.0		43.4	40.5	20.0	12.5

(出所) 筆者の調査 (2006 年)。

(注) かっこ内は回答者数 (人)。

番高く、その他カースト、ラージプート、その他後進諸階級、指定カーストの順で低下した。指定カーストの場合は 5 割が下降と回答した。また、ほぼ高学歴層ほど上昇の回答率が高く、下降の回答ははっきりと低下を示した。

非常に限られたデータではあるが、PW 子世代の事例から指摘できるのは次の点だろう。高学歴の子に世代間職業変化や、常用雇用、比較的高い収入の傾向がみられ、生活水準が上昇したと感じている者が多かった。そして子世代に高い教育を与える傾向は、上位カーストでとくに顕著だが、その他のカーストでもみられた。したがって PW の子世代の教育は、社会集団による差を孕みつつも、社会集団の差を超えて上昇し、それが職業モビリティを保证する一因

になったと推定される。

以上から、世代間職業モビリティの要点を改めて次のようにまとめておこう。教育は職業継承に強く影響し、それは MCS・TS と CW の両極に顕著に表れた。つまり、MCS・TS の子はホワイトカラー職の比率が高く、多くが比較的高い教育を受け上位カースト出身者であった。CW の子は親と同じく全員がブルーカラー職の指定カースト、また低教育の者が多い。他方、PW の子に生じたモビリティの差は、社会集団間の教育格差とともに、社会集団を超えた教育の普及が重要な決定因となっていた。とはいえ改めて述べておきたいのは、教育レベルが全般的に上昇していても、子世代には未組織部門や非正規の雇用が多く、上向移動の実現がカ

レッジ以上の高学歴者に集中していたこと、また、指定カーストが教育レベル向上の動きから後れ、世代間職業モビリティがほとんどみられなかったことである。さらに事例は少ないが、ここでも指定カーストの子は、たとえ高学歴であっても経済的上昇から疎外されていた^(註32)。

なお、就職における社会的ネットワーク・伝手依存度は子世代の就業においても高かった。つまり雇用者（69名）のうち、広告で募集を知った者はホワイトカラー職の3名のみで、他はすべて口コミ情報であった。そして選考に友人・隣人・親戚などの推薦を要したのが3分の2に達し、ホワイトカラー職の場合は33パーセントだが、ブルーカラー職の場合は72パーセントに上っていた。こうして、とりわけ教育・資格を問わない仕事への就職には、個々人のネットワーク・伝手が今も大きな影響力をもっていると言えよう。

む す び

最後に、労働者の職業モビリティを追究してきたアフマダーバード調査の結果を第1回調査から簡単に振り返り、本稿でのまとめを述べてい。

組織部門雇用の伸び悩み・縮小が顕著になったのは経済改革以降だが、労働者にとり組織部門が狭き門であるのは、今に始まったことではない。とくに組織部門に参入できずインフォーマル・セクターに流れ込む労働者の都市部における拡大については、インドでも1970年代末ないし1980年代頃から、研究・政策上の関心が高まり始めた。そこで1991年に行った初回調査の目的のひとつは、組織部門に参入するま

での労働者の職業モビリティを、工場法登録工場の労働者を事例に知ることであり、逆に言えば、誰がなぜ組織部門に参入できないのか、そのヒントを掴むことであった。明らかになったのは、職階間の社会集団構成の明確な違いであり、その背後にあった社会集団間の教育レベルの差、職階によって異なる教育レベルの重要性や募集・選抜方法の違いであった。

その後、経済改革が進む中で、この工場労働者の中に否応なく転機に直面する労働者が多数現れた。1998年の第2回調査では、調査地でも進んでいた雇用流動化により、組織部門から退出した、もと工場労働者の失職・転職の経済的影響が分析の焦点となった。非自発的失業に追い込まれた労働者と追い込まれなかった労働者、両者の比較からは、失職労働者の明確な経済的転落が浮き彫りになり、同時に、失職経験者の間でも（もとの）職階間でモビリティ格差が見え始めていた。インフォーマル・セクターや非正規雇用に滞留することになった多くの失職労働者にとり、労働市場の柔軟性つまり雇用流動化とは、まさに組織部門への再参入のない、出口だけの柔軟性を意味していたのである。

そして雇用流動化の波はその後も続いた。本稿で紹介した2006年の第3回調査の目的は、失職によって生じた（もと）工場労働者の職業モビリティから、雇用流動化の労働者にとっての意味を改めて問い、これに伴う階層的労働市場の変容を考察することであり、また、世代を超えた職業モビリティの実態と影響を追究することであった。最後に要点をまとめ、考察を加えておきたい。

(1)（もと）工場労働者である回答者の約85パーセントが失職経験者となっていたが、多く

の労働者にとって雇用流動化が出口だけの柔軟性を意味していた点は第2回調査の結果と同じであった。とくに正規雇用への再就職は難しく、非正規雇用を渡り歩いてきた労働者は多かった。

(2)とはいえ、その影響はもとの職階によって異なっていた。つまり、組織部門で働き、多くが常用雇用であったことを基点と考えたとき、一旦下向した後、這い上がれずに労働・生活面で停滞のつづく労働者が多く存在した一方、上向移動に転じて生活の向上を実感する労働者もいた。PWやとくにCWは、失職でもっとも厳しい影響を受けたが、逆に専門職、技術職のMCSやTSは、転落を免れるか転落しても高い回復力を示した。こうして、最初の調査から15年が経ち、同じく失職と転職という経験を経ても、職の階層性は維持され、職階間の経済・生活格差はきわめて大きいままであった。

(3)世代間の職業モビリティも、上向移動や社会階層構造の変容という点では芳しいものではなかった。教育レベルの全般的上昇は子世代に生じた特筆すべき変化であったが、出身職業間の教育格差が、大まかな意味での職業継承につながっていた。また、雇用の非正規化が進行したのも、子世代にみられた顕著な特徴である。こうしてMCS・TSの子とCWの子といった両極の格差は、教育、仕事、収入、生活水準の評価といった面で引き継がれ、CWの世代間変化はとくに乏しかった。

(4)同時に、PWの子の事例は、出身職業が同じでも、教育が社会集団の違いを超え、世代を超えたモビリティの推進要因になる可能性を示した。

(5)職階ごとにこの2世代にわたる職業モビリティの特徴を大まかにまとめると、次のように

なる。MCSやTSはたとえ失職しても回復傾向が強く、子世代においてもホワイトカラー職が比較的多く職業継承の傾向が強かった。彼らは父子ともに多くが上位カースト出身で教育レベルも相対的に高い。また教育レベルの低いPWの転落後の上向移動は難しく、組織部門への再参入も基本的にネットワーク依存度が強い。しかし子世代においては、上位カーストに顕著とはいえ高い教育が職業モビリティを保証していた。他方、2世代にわたって変化からほぼ完全に取り残されてきたのは、指定カーストを中心に下位カースト出身者からなるCWであった。彼らは失職後さらに経済的悪化に苛まれ、低教育と貧困との連鎖は子世代にもつづいていた。世代内・世代間を通して、職業モビリティの限界がはっきりと窺える。

以上のように、(もと)工場労働者の世代内・世代間上向移動が困難である根本的原因が、雇用なき成長と雇用の非正規化が進む労働市場環境であることは改めて言うまでもないだろう。しかしそうした環境においても、教育は世代内・世代間ともに職業モビリティ格差に大きく影響していた。世代間では、父子の教育連鎖が職業継承の原因になるとともに、PWにみられたように教育の世代間変化が職業変化の原因ともなっていた。父親世代の場合、職歴とそれを規定した学歴や資格はすでに動かしがたく、インフォーマルな募集・採用方法が今も根強く残る中で、社会的ネットワークの有無が転職の質を左右してきた可能性も指摘した。そしてさらに社会集団とリンクした労働市場階層性への影響は、世代内においては、カーストに規定された教育が失職後も社会集団を超えた職業モビリティを制約し、また世代間においては、出身職

業間・社会集団間教育格差の連鎖が階層性の変容を妨げる一方、同時に社会集団を超えた教育の向上が、その変容に貢献していた。

以上から、雇用による上向モビリティひいては貧困緩和が実現され、またそれが階層的労働市場の変容につながっていくには、労働市場に関連して難題ながらも少なくとも次の変化が求められるということだろう。つまり、安定したまともな雇用機会の拡大を前提に、教育・職業訓練機会の提供、失職者のための再訓練・再教育制度の構築、開かれた募集・選抜方法の普及であり、そしてそれらの機会がすべての社会集団に広く開かれ保証されることである。さらに、世代間での教育レベルの全般的向上にもかかわらず、上向移動が高学歴者にかなり限定されている実態からは、次の点も加えておきたい。調査では、「望む仕事を得るためにもっとも必要な条件」についての質問に対して、教育や技術を唯一挙げた子世代回答者は多く、急激な経済変動と富める層の拡大を目の当たりにして、教育や技術訓練に寄せる彼らの期待は確実に高まっていた^(註33)。しかし、多くの「普通の人びと」である彼らのこの期待が実り、上向きのモビリティにつながるには、人材の質の向上が重視され評価される労働市場の多様な拡大が求められるということである。また、指定カーストなど最底辺の社会集団がそれでも労働市場の最底辺に滞留しつづける可能性は、社会的排除という問題も併せて今後一層の研究が必要な点だろう。

さて、この一連の調査では、雇用流動化の実態および階層的労働市場変容の可能性と限界を、一群の労働者の世代内・世代間モビリティを追跡することによって探究した。巨大なインド労働市場を考察する上で、これがきわめて小規模なケーススタディであることは承知している。

またここで示したモビリティの実態が、アフマダーバードという伝統工業都市の特殊性をある程度反映していることも間違いない。つまり、工場閉鎖や失職による雇用流動化が、とりわけ激しく進行してきた都市における事例という側面があろう。しかし、無作為に抽出したこれらの労働者が労働市場で経験してきた変化とその限界が、まさに、急速に変貌を遂げるインドの、労働市場の変容と限界を映すひとつの実態であることもまた確かだろう。

(注1) とくに議論の焦点となってきたのが、雇用規模100人以上の事業所の自由な閉鎖や解雇を規制してきた労働争議法を中心に、請負労働者の利用を制限している請負労働(規制・廃止)法、女性の夜間労働を禁じている工場法などの改正であった。

(注2) 雇用者数には、生産労働者だけでなく、技術者・管理者・事務職員も含まれている。実質成長率は産出高、純付加価値ともに製造業の卸売物価指数(1993/94年=100)でデフレートして求めた。

(注3) 労働者数はセンサス人口をもとに、NSSデータを調整して推計されている[Unni and Raveendran 2007, Table 1]。算定のためのその他データは、Govt. of India, Ministry of Finance (2009, A 52), Institute of Applied Manpower Research (2007, 168)。

(注4) 請負労働者数が過小評価になる理由は次のように考えられる。請負労働(規制・廃止)法は、請負人によってまたは請負人を介して雇われている労働者の、労働条件と利用について定めた法で、請負労働者を利用する主使用者には、登録して許可証を得ることを、また派遣する請負業者には免許状の取得を義務づけている。しかし、この義務を負うのは請負労働者を20人

以上利用している事業所と請負業者のみである。しかも該当事業所であっても法規制を免れるため未届けの事業所や利用を申告しない事業所は少なくないと思われるからである。

(注5) 柔軟化を巡る議論については, Sundar (2005) が参考になる。また, 最近の論文としては, Guha (2009) が, 請負労働者増加との関係で, 柔軟化が雇用増に貢献するという仮説を否定している。

(注6) センサスでは指定カーストと指定部族の判断は, 指定カースト/指定部族リストに基づいてなされるが, NSS では自己申告のため, 両データを厳密に比較することはできない [Govt. of India, National Sample Survey Organisation 2006]。なお, 2001年センサスによると, 総人口10億2861万人のうち指定カーストは男女ともに16.2パーセント, 指定部族は男性の8.0パーセント, 女性の8.4パーセントであった [Govt. of India 2004, Table A-5]。

(注7) 2004/05年の公式の貧困線は, 農村で356.3ルピー, 都市で538.6ルピーである [Sengupta, Kannan and Raveendran 2008, 50]。

(注8) 同論文では, インドの「普通の人びと」(common people) とは誰なのかをNSS雇用・失業データから特定し, その特徴・実態を分析している。世帯は消費支出レベルによって(1)極度の貧困, (2)貧困, (3)限界的, (4)脆弱, (5)中所得, (6)高所得の6階層に分けられた。(1)では, 1日1人あたり消費支出の平均額が9ルピーで, これは1米ドル(PPP)にほぼ等しい。同様に(4)は20ルピーで, 2米ドル(PPP)に匹敵し, それぞれ国際的な貧困線基準に大体合致している。そこで同論文では, (1)~(4)に属する「脆弱」層以下の人びとをインドの「普通の人びと」と呼び, その比率が04/05年に総人口の約77パーセントを占めていたと指摘した。

(注9) Kumar, Heath and Heath (2002a)。職業階層は, 上位俸給職, 下位俸給職, ビジネス, 零細事業, 熟練・半熟練肉体労働者, 未熟練肉体労働者, 農民, 下位農業労働者に8分類。

(注10) 職業階層は, 俸給職, ビジネス, 肉体

労働, 農業に4分類。

(注11) 職業階層は, 職業, 従業上の地位, 農民の場合には土地所有規模を勘案して, 上位, 中の上位, 中位, 中の下位, 下位, 最下位に6分類。

(注12) 調査対象工場の雇用規模は, 請負労働者を含み最大が1260人, 最小が58人であった。サンプル労働者は職階ごとの人数や職種別構成を考慮に入れ, 無作為抽出した。

(注13) 木曾(2008)の第2章を加筆修正した。なお同報告書では, 本稿の内容に加えて第6節で「貧困化リスクの回避」について論じているので参考にされたい。

(注14) この3調査および後述する子世代の調査, すべての面接調査は, 筆者と数名の現地調査員で行ってきた。現地調査員の中には全調査に関わった者もいる。うち1名は, グジャラート語が話せない筆者の通訳兼アシスタントとして全調査に参加した。調査員, また長年にわたり調査に協力してくださった回答者の方々に, この場を借りて厚く御礼申しあげたい。

(注15) 一連のフィールド調査では, 農業以外について, 雇用規模20人をインフォーマル, フォーマルの分類基準とした。20人を基準としたのは次の理由による。第1回調査時にはすべての回答者が工場労働者であり, またそれ以前に経験していた仕事も, 製造・修繕業が多かった。製造・修繕業では, 通常工場法が基準となり, 工場法が適用されるのは, 動力を使用して雇用規模10人以上, または動力を使用せず雇用規模20人以上の事業所である。そこで, 動力なしで雇用規模10~19人の場合をフォーマル・セクターに含んでしまうという過大評価を避けるため(無論, 逆にインフォーマル・セクターの過大評価を招きうるが), ここでは20人を基準とした。さらに, 従業上の地位が自営業か無給の家族労働者の場合, また職業が建設労働者や荷役作業員の場合はインフォーマル・セクターに含めた。

(注16) 雇用者の場合は, 手取額(基本給+付加給付-控除), 自営業者や雇用主の場合は純収

益（粗収益－コスト）である。

（注17）社会集団は1991年の第1回調査時に分類したもののだが、ここで改めて説明を加えておこう。後進諸階級である指定カースト、指定部族、その他後進諸階級、および最も上位に位置づけられる上位カースト、ラージプート、この5集団以外をその他カーストとした。なお、グジャラート州のラージプートは、本来はグジャラートやラージャスタンの大規模な有力王国の王族出身と言われるが、「真のラージプート」と自称ラージプートの峻別が困難なため、上位カーストに含めず一集団として分けている。カーストが分類できなかったり無回答であった者は「不明・無回答」とした。また、第3回調査の回答者には、キリスト教（4名）、ジャイナ教（3名）、イスラーム教（2名）、仏教（1名）が含まれていたが、カーストを答えた者はカースト分類に含み、結局ほとんどがその他カーストに分類された。社会集団の分類についてより詳しくは、木曾（2003, 178, 注（12）、（13））を参照されたい。

（注18）教育レベルも第1回調査時の分類にしたがい、非識字、初等教育（1～7学年、うち1～5学年が小学校）、前期中等教育（8～10学年）、SSC（前期中等教育修了資格）、後期中等教育（11～12学年）、HSC（後期中等教育修了資格）、カレッジ以上に7分類した。それぞれの教育の中途退学者もその中に含まれている。インドの学校制度は現在、全国的にPrimary＋Middleの8年と前期中等（Secondary）の2年を合わせた10年、さらに後期中等（Higher Secondary）の2年とつづく10＋2のシステムに統一されつつあるが、ここでの分類はグジャラート州の制度に基づいている。

（注19）第1回調査で指摘したのは、カーストが直接的に職業に影響したのではなく、カーストと教育レベルとの相関を通して影響した可能性であり、さらにその教育レベルの重要度については募集・選考方法が職階間で異なり、それが職階ごとの教育レベルと社会集団構成の違いにつながったということであった。つまりホワイ

トカラー職では募集・選考方法のフォーマル化が進んでいた反面、ブルーカラー職では縁故採用などインフォーマルな方法が一般的であった。

（注20）リクルート制度の変化を知るために、第1回調査と同規模・同一産業の工場の調査を予定していたが、協力の取り付けが難航し、実施を断念せざるを得なかった。ただし専門・技術職で、ウェブ上の募集やリクルート会社の利用など、情報の一般化がさらに急速に進んでいるのに比べ、資格・教育を求めないブルーカラー職で、職業紹介・情報提供の制度が著しく遅れているのは確かである。

（注21）木曾（2008）の第3章を大幅に書き直した。なお同報告書では、MCSの子の1名がCWの子として分析されていた。この場を借りてお詫びし訂正したい。

（注22）娘について、就業者だけでなく既婚の娘を調査対象に加えたのは、既婚の娘の就業の実態は、父親からの情報でなく本人に確認しない限り正確な情報がつかめないことが多いからである。とくに内職や無給の家族労働者として働いている場合、父親が実態を把握していることは少ない。夫や本人すら労働として認識しておらず、仕事の具体例を挙げて繰り返し確認しなければ、就業事実が抜け落ちることが少ないからである。

（注23）MCS, TS, PWはもともと職業グループだが、CWは間接雇用という雇用関係に基づく区分であった。ただし、本節のサンプルに残ったCWの職業はすべて製造・労務作業職であった。

（注24）教育レベルには、家庭の経済状態だけでなく、子の教育への親の期待感、本人の学習意欲や学力をはじめ、多様な要因が影響しよう。大まかな推定だが、本調査の回答者の場合は、父親の工場閉鎖年等から割り出して失職時に就業前か就学中であったと思われる子が30名いた。そのうち12名がカレッジ卒だが、出身職業との相関はなく、少なくとも父親失職による影響をここから判断することはできなかった。

（注25）曾祖父・祖父の情報は、1991年調査

時に父親から、その祖父・父親に関する情報として得たものである。したがって、記憶にもとづく情報としては子から得た情報より精度が高いと考えてよいだろう。

(注26) MCSとTSのデータ数は少ないが、ホワイトカラー職の子は13名で、内訳は娘5名、息子8名である。そのうち雇用者はそれぞれ3名、8名で、娘は3名全員が臨時雇いの、息子は2名が日雇いの非正規雇用者であり、残りは常用雇用者であった。

(注27) 息子のみのサンプル数はMCS2名、TS6名、PW67名、CW4名で、たとえば2100ルピー未満の低所得者比率は、各0パーセント、17パーセント、42パーセント、75パーセントである。

(注28) 子供時代に比べてと問われて、どの時点のどの側面を思い描き比べるかは、人により異なる。回答時点の気分・意識のあり方も影響するかもしれない。たとえば「子供時代は無邪気ではなかった」とか、逆に「自分の家族をもって責任が増えた」といった理由を挙げるなど、より広い意味で善し悪しを回答した場合も少なくなかったからである。また、娘の場合は、インタビュー時に婚家の家族(夫の両親など)が同席することがまあり、そうすると下降とは答えにくい場合もあり、上昇の回答が過大評価になっている可能性もあろう。

(注29) 具体的に述べると、MCS+TS(14名)のうち8名が上位カースト、7名がカレッジ以上で5名がHSC、就業者13名中ホワイトカラーは7名で、6名が常用、8名の月収が2100ルピー以上であった。他方、CWの子は5名全員が指定カーストで、4名が中等教育レベルであった。CWにもカレッジ以上の学歴の者が1名存在したが、ホワイトカラー職はゼロで、常用は1名、月収2100ルピー以上は1名である。

(注30) ホワイトカラー職に就いたPWの子10名の出身社会集団の内訳は、上位カーストが4名、ラージプート、その他カースト、その他後進諸階級が各2名であった。

(注31) 月収が2100ルピー未満の者は、20歳

代が47パーセント、30歳代が49パーセントでほぼ同率、2900ルピー未満まで基準を上げると、各71パーセント、60パーセントとなり若干差がみられた。

(注32) 指定カーストの子にもカレッジ以上の者が2名いたが(PWの子とCWの子各1名)、実態は在籍中と中途退学で、一方はフルタイムで、他方は見習いとして働いていた。カレッジに進学したものの、両者の経済・生活状態はきわめて厳しいものであった。

(注33) 子の回答(回答者102名、複数回答)は、技術(48.0パーセント)、教育(40.2パーセント)、お金(13.7パーセント)、縁故(9.8パーセント)の順となった。

文献リスト

〈日本語文献〉

- 木曾順子 2003. 『インド 開発のなかの労働者——都市労働市場の構造と変容——』日本評論社.
—— 2008. 「経済改革後のインドにおける都市労働市場変容の新局面」平成17年度～平成19年度科学研究費補助金基盤研究(C)研究成果報告書.

〈外国語文献〉

- Baguchi, A. M., P. Das and S.K. Chattopadhyay 2005. "Growth and Structural Change in the Economy of Gujarat, 1970-2000." *Economic and Political Weekly* 40(28) (Jul.): 3039-3047.
Bremar, Jan 2004. *The Making and Unmaking of an Industrial Working Class: Sliding Down the Labour Hierarchy in Ahmedabad, India*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
Deshpande, Ashwini and Katherine Newman 2007. "Where the Path Leads: The Role of Caste in Post-University Employment Expectations." *Economic and Political Weekly* 42

- (41) (Oct.): 4133-4140.
- Deshpande, L. K. et al. 2004. *Liberalisation and Labour: Labour Flexibility in Indian Manufacturing*. New Delhi: Institute for Human Development.
- Deshpande, Rajeshwari and Suhas Palshikar 2008. "Occupational Mobility: How Much Does Caste Matter?" *Economic and Political Weekly* 43(34) (Aug.): 61-70.
- Guha, A. 2009. "Labour Market Flexibility: An Empirical Inquiry into Neoliberal Propositions." *Economic and Political Weekly* 44(19) (May): 45-52.
- Hirway, Indira 2000. "Dynamics of Development in Gujarat: Some Issues." *Economic and Political Weekly* 35(35/36) (Aug./Sep.): 3106-3120.
- Institute of Applied Manpower Research 2007. *India Yearbook 2007: Manpower Profile*. New Delhi: MANAK.
- Jodhka, Surinder S. and Katherine Newman 2007. "In the Name of Globalisation: Meritocracy, Productivity and the Hidden Language of Caste." *Economic and Political Weekly* 42(41) (Oct.): 4125-4132.
- Kannan, K. P. and G. Raveendran 2009. "Growth sans Employment: A Quarter Century of Jobless Growth in India's Organized Manufacturing." *Economic and Political Weekly* 44(10) (Mar.): 80-91.
- Kumar, Sanjay, Anthony Heath and Oliver Heath 2002a. "Determinants of Social Mobility in India." *Economic and Political Weekly* 37(29) (Jul.): 2983-2987.
- Kumar, Sanjay, Anthony Heath and Oliver Heath 2002b. "Changing Patterns of Social Mobility." *Economic and Political Weekly* 37(40) (Oct.): 4091-4096.
- Mohanty, Mritiunjoy 2006. "Social Inequality, Labour Market Dynamics and Reservation." *Economic and Political Weekly* 41(35) (Sep.): 3777-3789.
- Nagaraj, R. 2004. "Fall in Organized Manufacturing Employment: A Brief Note." *Economic and Political Weekly* 39(30) (Jul.): 3387-3390.
- NCEUS 2009. *The Challenge of Employment in India: An Informal Economy Perspective*. New Delhi: Academic Foundation.
- Sengupta, Arjun, K. P. Kannan and G. Raveendran 2008. "India's Common People: Who Are They, How Many Are They and How Do They Live?" *Economic and Political Weekly* 43(11) (Mar.): 49-63.
- Sharma, A. N. 2006. "Flexibility, Employment and Labour Market Reforms in India." *Economic and Political Weekly* 41(21) (May): 2078-2085.
- Sundar, K. R. Shyam 2005. "Labour Flexibility Debate in India: A Comprehensive Review and Some Suggestions." *Economic and Political Weekly* 40(22/23) (May/Jun.): 2274-2285.
- Thorat, Sukhadeo and Paul Attewell 2007. "The Legacy of Social Exclusion: A Correspondence Study of Job Discrimination in India." *Economic and Political Weekly* 42(41) (Oct.): 4141-4145.
- Unni, Jeemol and G. Raveendran 2007. "Growth of Employment (1993-94 to 2004-05): Illusion of Inclusiveness?" *Economic and Political Weekly* 42(3) (Jan.): 196-199.
- 〈インド政府刊行物〉
- Ahmedabad Municipal Corporation, *Statistical Outline for 2006-07* (http://www.egovamc.com/amc_budget/Sta_report.asp).
- Govt. of India 2004. *Census of India 2001: Primary Census Abstract, Total Population: Table A-5, Series-1*. New Delhi.
- Govt. of India, Ministry of Finance 2009. *Economic Survey 2008-09*. New Delhi.
- Govt. of India, Ministry of Finance, *Economic*

Survey. Various years.

Govt. of India, Ministry of Labour and Employment, *Annual Report 2008-09* (<http://labour.nic.in/annrep/annrep2008.htm>).

Govt. of India, Ministry of Labour and Employment 2008. *Annual Survey of Industries 2004-05, Vol. II, Report on Absenteeism, Labour Turnover, Employment and Labour Cost*. Chandigarh/Shimla.

Govt. of India, Ministry of Statistics and Programme Implementation, *Annual Survey of Industries 2005-06* (http://mospi.nic.in/mospi_asl.htm).

Govt. of India, National Sample Survey Organisation 2006. *Employment and Unemployment Situation among Social Groups in India 2004-05*. New Delhi.

(フェリス女学院大学国際交流学部教授, 2010年2月19日受領, 2010年10月27日, レフェリーの審査を経て掲載決定)

【付記】 本稿で論じた2006年フィールド調査は, 文部科学省科学研究費補助金(基盤研究(c), 平成17~19年度)の交付を受けて行った調査研究の一部である。